



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

Hermayanti

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

**Abstract**  
Received: 2 Januari 2025  
Revised: 12 Januari 2025  
Accepted: 28 Januari 2025

*Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang mencakup seluruh tanggung jawab diri seseorang dalam mewujudkan kepercayaan yang diberikan oleh lembaga tempat bekerja. terhadap Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan teknik analisa data statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji t dan F yang lebih kecil dari alfa 5%. Kedua hasil uji t dan uji F ini juga menyatakan bahwa pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor telah dengan sungguh memahami pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi yang akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Maka penelitian ini dengan jelas menyatakan bahwa pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor benar-benar memiliki nilai motivasi kerja yang kuat, nilai disiplin yang tinggi dan iklim organisasi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.*

**Keywords:** *motivasi kerja, disiplin kerja, iklim organisasi dan kinerja pegawai*

(\*) Corresponding Author: [mantaonhermayanti1@gmail.com](mailto:mantaonhermayanti1@gmail.com)

**How to Cite:** 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 <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>

### PENDAHULUAN

Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial), didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi 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 pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan karna baik buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada perkembangan organisasi / lembaga atau perusahaan tersebut.

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Motivasi

kerja adalah keinginan/dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi/lembaga dan norma-norma yang berlaku. Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya.

Penelitian yang dilakukan Narmodo dan Wajdi tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Pasuruan, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Pasuruan. Penelitian yang dilakukan Setiawan, Budi dan Waridin tentang pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Manado, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Stella Timbuleng tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa, etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kota Banjarmasin.

Beberapa penelitian terdahulu ini dengan gamlang menjelaskan bahwa betapa pentingnya kinerja pegawai yang harus dipertahankan dengan memperhatikan berbagai faktor yang akan memberi dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai itu sendiri dan bagi lembaga/perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara lepas dan studi dokumentasi dan kuesioner. Hasil pengisian kuesioner yang menggunakan skala pengukuran sikap yaitu skala likert. Metode analisis data menggunakan dua tahapan analisis data, yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Pada analisis pendahuluan dilakukan analisis statistik deskriptif, uji instrument dan uji asumsi klasik. Sedangkan pada analisis lanjutan dilakukan analisis regresi linear berganda dan kaidah pengambilan keputusan menggunakan uji t dan uji F. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan seluruh pegawainya yang berjumlah 32 orang sebagai responden penelitian. Perhitungan data menggunakan alat bantu hitung yaitu *SPSS versi 22 for windows*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Pendahuluan**

#### **Statistik Deskriptif**

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan deskripsi lain jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya. Dalam analisis pendahuluan ini, digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22 for windows*

#### **Identitas Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Perindustrian

Kabupaten Alor. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Dalam sub ini peneliti mendeskripsikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut.

### **Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	20	62,5
2	Perempuan	12	37,5
<b>Total</b>		32	100

*Sumber : hasil data penelitian 2024*

Pada tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor laki-laki yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 62,5% sedangkan perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%.

### **Identitas Responden Berdasarkan Umur**

Identitas Responden berdasarkan umur dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel 2**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentasi (%)
1	30-36	8	25,0
2	40-47	14	43,8
3	51-60	10	31,3
<b>Total</b>		32	100

*Sumber : hasil data penelitian 2024*

Tabel di atas menunjukkan mayoritas usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini antara 30-36 tahun yakni 8 orang dengan tingkat persentase sebesar 25,0% diikuti oleh responden usia antara 40-47 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 43,8% Dan 51-60 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 31,3%.

### **Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

Identitas Responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentasi (%)
1	Pancasarjana (S2)	25	78,1
2	Sarjana (S1)	3	9,3
3	D3	2	6,3
4	SMA	2	6,3
<b>Total</b>		32	100

*Sumber : hasil data penelitian 2024*

Dari tabel di atas diperoleh data bahwa mayoritas responden telah menempuh pendidikan sekolah menengah atas (SMA) yaitu berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 6,3% diikuti responden dengan tingkat pendidikan starta satu (S1) sebesar 25 orang atau 78,1%, Dan strata dua (S2) sebesar 3 orang atau 9,3%, dan diikuti tingkat pendidikan (D3) sebesar 2 orang atau 6,3%.

### Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Identitas responden berdasarkan pangkat atau golongan dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

No	Pangkat Atau Golongan	Jumlah	Persentasi (%)
1	Pembina TK.I (IV/b)	1	3,1
2	Pembina (IV/a)	1	3,1
3	Penata TK.I (III/d)	1	3,1
4	Penata (III/c)	7	21,9
5	Penatamuda TK.I (III/b)	15	46,9
6	Penatamuda TK.I (III/a)	7	21,9
<b>Total</b>		32	100

*Sumber : hasil data penelitian 2024*

Tabel menunjukkan pangkat/golongan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dimana mayoritas responden tingkat golongan pembina TK.I (IV/b) sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1%, tingkat golongan pembina TK.I (IV/a) sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1%, tingkat golongan penata TK.I (III/d) sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1%, tingkat golongan penata (III/c) sebanyak 7 orang atau sebesar 21,9%, tingkat golongan Penatamuda TK.I (III/b) 15 orang atau sebesar 46,9%, tingkat golongan penatamuda TK.I (III/a) 7 orang atau sebesar 21,9%.

Deskripsi Jawaban Responden

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

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

**Tabel 5.**  
**Deskripsi jawaban responden variabel Motivasi Kerja**

No Peryataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/T S (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	15	46,9	17	53,1	32	100
2	0	0	0	0	0	0	14	43,8	18	56,3	32	100
3	0	0	0	0	0	0	16	50,0	16	50,0	32	100
4	0	0	0	0	0	0	23	71,9	9	28,1	32	100
5	0	0	0	0	0	0	11	34,4	21	65,6	32	100
6	0	0	0	0	0	0	23	71,9	9	28,9	32	100

*Sumber : hasil data penelitian 2024*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel motivasi kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan kurang setuju sementara terdapat juga responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja**

No Pertayaan	Skor Jawaban										Jumlah	
	P/STS (1)		TP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	0	0	0	0	0	0	16	50,0	16	50,0	32	100
2	0	0	0	0	0	0	16	50,0	16	50,0	32	100
3	0	0	0	0	0	0	17	53,1	15	46,9	32	100
4	0	0	0	0	0	0	23	71,9	9	28,1	32	100
5	0	0	0	0	0	0	10	31,3	22	68,8	32	100
6	0	0	0	0	0	0	22	68,8	10	31,3	32	100

Sumber : hasil data penelitian 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel disiplin kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan kurang setuju sementara terdapat juga responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi

Deskripsi jawaban responden variabel iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi**

No Pertanyaan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	13	40,6	19	59,4	32	100
2	0	0	0	0	0	0	12	37,5	20	62,5	32	100
3	0	0	0	0	0	0	10	31,3	20	62,5	32	100
4	0	0	0	0	0	0	14	43,8	18	56,3	32	100
5	0	0	0	0	0	0	8	25,0	24	75,0	32	100
6	0	0	0	0	0	0	15	46,9	17	53,1	32	100

Sumber : hasil data penelitian 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel iklim organisasi berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan kurang setuju sementara terdapat juga responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No Pertanyaan	Skor Jawaban										Jumlah	
	P/STS (1)		TP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	17	53,1	15	46,9	32	100
2	0	0	0	0	0	0	15	46,9	17	53,1	32	100
3	0	0	0	0	0	0	17	53,1	15	46,9	32	100
4	0	0	0	0	0	0	23	71,9	9	28,1	32	100
5	0	0	0	0	0	0	10	31,3	22	68,8	32	100
6	0	0	0	0	0	0	22	68,8	10	31,3	32	100

Sumber : hasil data penelitian 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan kurang setuju sementara terdapat juga responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## Uji Instrumen

**Uji Validitas**

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

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

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

**Tabel 9.****Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validasi</i>	<i>Keterangan</i>
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, 202*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja seperti terlihat dalam tabel diketahui nilai r hitung (*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.

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

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

**Tabel 10.****Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validasi</i>	<i>Keterangan</i>
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, 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel diketahui nilai r hitung (*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.

**Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi**

Hasil uji validitas variabel Iklim Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11.****Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi**

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validasi</i>	<i>Keterangan</i>
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, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Iklim Organisasi seperti terlihat dalam tabel diketahui nilai  $r$  hitung (*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.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12.**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Pearson Correlation	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, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai seperti terlihat dalam tabel diketahui nilai  $r$  hitung (*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.

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13.**

#### Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,748	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,765	0,6	Reliabel
Iklim Organisasi (X3)	0,801	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,759	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel tersebut 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.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 14.**

#### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	motivasi kerja	disiplin kerja	iklim organisasi	kinerja pegawai
N	32	32	32	32

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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 <sup>c</sup>	,100 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,091 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pengujian kolmogrov smirnov test pada tabel ini, nilai *asympt. sig. 2-tailed* pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,140 nilai *asympt. sig. 2-tailed* pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,100, nilai *asympt. sig. 2-tailed* pada variabel Iklim Organisasi (X3) sebesar 0,200, dan nilai *asympt. 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.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji heterokedastisitas dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 15.**

**Uji Heterokedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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, 2024

Berdasarkan tabel ini dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motivasi Kerja ( $0,952 \geq 0,05$ ), diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja ( $0,991 \geq 0,05$ ) dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Iklim Organisasi ( $0,579 \geq 0,05$ ) yang artinya data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji multikolinieritas dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 16.**

**Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(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	,135	,033	,036	1,061	,028	,402	2,486
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 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 multikolinieritas.

Uji Linearitas

Hasil Uji linearitas dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja**

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel 17.**

**Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	103,125	6	17,188	25,463	,000
		Linearity	98,877	1	98,877	146,484	,000
		Deviation from Linearity	4,248	5	,850	1,259	,312
	Within Groups		16,875	25	,675		
	Total		120,000	31			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan 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 (X1) terdapat hubungan yang linear.

**Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja**

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel 18**

**Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
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, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan 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 (X2) terdapat hubungan yang linear.

**Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Iklim Organisasi**

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Iklim Organisasi dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel 19.**  
**Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Iklim Organisasi**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	84,333	5	16,867	12,295	,000
		Linearity	72,758	1	72,758	53,038	,000
		Deviation from Linearity	11,576	4	2,894	2,110	,108
	Within Groups		35,667	26	1,372		
	Total		120,000	31			

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2024*

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai sig deviation from linearity kinerja Kinerja Pegawai dan Iklim Organisasi adalah  $(0,108 \geq 0,05)$  artinya variabel kinerja Pegawai (Y) dan Iklim Organisasi (X3) terdapat hubungan yang linear.

#### **Analisis Lanjutan**

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 20**

#### **Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,075	,774		-1,389	,176
	X1	,338	,059	,132	5,729	,003
	X2	,394	,067	,819	5,881	,001
	X3	,425	,040	,066	10,625	,000

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2024*

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

$$Y = -1,075 + 0,338X_1 + 0,394X_2 + 0,425X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai 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. Atau dengan kata lain, tanpa variabel Motivasi Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi maka kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor akan turun sebesar 107,5%
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,338 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 33,8% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,394 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 39,4% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dan kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor
4. Nilai koefisien regresi variabel Iklim organisasi (X3) sebesar 0,425 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Iklim organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 42,5% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim 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.

**Uji t ( Uji Parsial)**

Hasil Uji t atau uji parsial didasarkan pada kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji t  $\leq$  nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji t  $>$  nilai alfa, maka menolak hipotesis. Berikut ini adalah hasil uji t penelitian :

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,075	,774		-1,389	,176
X1	,338	,059	,132	5,729	,003
X2	,394	,067	,819	5,881	,001
X3	,425	,040	,066	10,625	,000

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2024*

**Bahasan hasil uji t ( Uji Parsial )**

**Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,003 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor

**Disiplin Kerja (X2)**

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

### Variabel Iklim Organisasi (X3)

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  $0,000 > 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

### Uji F ( Uji Simultan)

Hasil Uji F atau uji simultan didasarkan pada kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji  $F \leq$  nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji  $F >$  nilai alfa, maka menolak hipotesis. Berikut ini adalah hasil uji t penelitian :

**Tabel 22**

**Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,142	3	41,381	497,921	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2,327	28	,083		
	Total	126,469	31			

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Iklim Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

(Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja ( X2),Iklim Organisasi ( X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

### KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh hasil penelitian dan pembuktian pada kaidah pengambilan Keputusan, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,003 < 0,05$
2. Secara parsial Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$
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  $0,000 < 0,05$
4. Secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Iklim Organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor

(Y) adalah sebesar  $0.000 < 0,05$

### DAFTAR PUSTAKA

Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., ... & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

- 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>
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- 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>
- 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>
- 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>