



Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor

Alvonso Fanisius Gorang¹, Stanis Man², Jusuf Abodalaka³

1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi - NTT

2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis – Universitas Katolik Widya Mandira Kupang – NTT

3 Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang – NTT

Abstrak

Received: 20 Mei 2025
Revised: 27 Mei 2025
Accepted: 01 Juni 2025

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Konflik Internal, Dan Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Karyawan Budi Artha Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan program SPSS, dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan membagikan pernyataan ke seluruh karyawan yang ad di koperasi serba usaha (KSU) Budi Artha. Dan teknik sampling yang digunakan ialah sampel jenuh karena karyawan digunakan sebagai sampel dan data yang di dapat sebanyak 78 responden.

Berdasarkan hasil analisis data uji regresi linear berganda dalam penelitian ini, di ketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Dan nilai konstanta sebesar 0,936. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis sesuai dengan variable stress kerja, konflik internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel produktifitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji statistik melalui uji f dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0.000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa stress kerja, konflik internal dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan. Dengan demikian menerima Hipotesis Alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0)

Kata Kunci: *Stres Kerja, Konflik Internal, Budaya Organisasi Dan Produktifitas Karyawan*

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

How to Cite: 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://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>

PENDAHULUAN

Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit adalah salah satu jenis koperasi yang mempunyai kegiatan utama yaitu menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi dengan tujuan memajukan kesejahteraan anggota koperasi dan juga masyarakat. Pada saat ini banyak orang yang masih belum memahami betapa pentingnya peran koperasi, banyak orang menganggap koperasi hanyalah lembaga keuangan biasa. Berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian “koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Handoko (2012:200), dalam Lucia, Kawet, dan Trang, (2015) mengungkapkan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolak. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi seseorang dalam menerima masalah dan bagaimana cara mengelola masalah yang pada akhirnya reaksi tersebut mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Konflik bisa terjadi antara pimpinan dengan karyawan, karena dalam organisasi memiliki pandangan yang berbeda-beda yang menyebabkan pertentangan/ konflik terjadi. Dalam organisasi setiap orang mempunyai sifat, keinginan, kepribadian dan kepentingan yang berbeda-beda, Maka manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Budaya organisasi merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Nawawi, 2015:5).

Di wilayah Nusa Tenggara Timur khususnya Kabupaten Alor terdapat sebuah Koperasi Simpan Pinjam yang bernama Budi Artha. Koperasi ini merupakan salah satu koperasi yang merekrut karyawan untuk bekerja baik dari yang berlatar belakang masyarakat biasa hingga karyawan yang memiliki izasah serjana. Walaupun berada dalam lingkungan yang penuh persaingan dengan lembaga keuangan lain, namun koperasi kredit di Kabupaten Alor tetap mampu bersaing dengan baik, karena setiap organisasi mempunyai sasaran yang dirumuskan dalam bentuk visi dan misi yang dirancang berdasarkan pada berbagai faktor untuk kemajuan organisasi bersangkutan, termasuk didalamnya penentuan kebijakan, strategi, prosedur, metode serta aturan-aturan. Dalam penerapannya, sasaran tersebut dapat diinterpretasikan secara berbeda, baik antara masing-masing individu, maupun antara individu dengan organisasi. Hal ini menjadi salah satu faktor pemicu konflik dalam organisasi (Rivai dan Sagala, 2013:999).

Sistem pinjam uang pada Koperasi Budi Artha terdapat beberapa sistem yaitu sistem harian, sistem mingguan dan sistem bulanan, maka para pelaku peminjam uang diberi keluasaan tersendiri sesuai kebutuhan untuk meminjam uang dari sistem yang berlaku pada Koperasi Budi Artha. Dalam proses mekanisme berjalannya sistem simpan pinjam uang ini, karyawan Koperasi Budi Artha menjunjung tinggi aturan yang ditegakkan oleh pemimpin atau seorang manager, namun proses simpan pinjam uang ini membuat para karyawan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan para pelaku peminjaman uang, dikarenakan para pelaku peminjam uang sering menghindari dari tagihan para karyawan.

Koperasi Budi Artha di Kabupaten Alor, sering mengalami masalah terkait penipuan yang dilakukan oleh (debitur) atau peminjam yang tidak bertanggung jawab. Peminjam sering membawa kabur atau membawa lari uang, sehingga menyebabkan kerugian terhadap Koperasi Budi Artah, maka ini menyebabkan stress kerja bagi petugas lapangan yang meberikan pinjaman terhadap peminjam tersebut, dengan hal ini menyebabkan gaji karyawan harus dialihkan untuk

melunasi setiap kerugian yang dilakukan oleh peminjam yang tidak bertanggung jawab. Dengan itu hal ini dianggap sebagai bentuk kurang kerja sama antara petugas lapangan dengan peminjam, sehingga hal ini dapat mempengaruhi produktifitas Karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas Menurut Yusuf (2016:282, dalam Depiansah, Maliah, dan Asmawati, 2020) produktifitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki. Setiap orang pasti mengalami stres, baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi manapun, dengan kata lain setiap orang tidak dapat menghindari stres, untuk itu karyawan maupun pimpinan berkewajiban untuk mengelolanya dengan baik. Ketika seorang karyawan maupun manajer mampu mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah positif dan sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul maka konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi.

Dalam Penelitian Ini, Peneliti Melihat Dengan Usaha Melihat Suatu Fenomena Perilaku Organisasi Yaitu Stress Kerja, Konflik Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (Ksu) Budi Artha Kabupaten Alor Sebagai Berikut :

1. Stres Kerja.

Yang dimaksud dengan stres dalam penelitian ini adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan reaksi fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku yang membedakannya dari individu lain.

2. Konflik Internal.

Yang dimaksud dengan konflik dalam penelitian ini adalah tingkah laku yang bertentangan dan menimbulkan oposisi serta sengketa antara dua kelompok atau lebih.

3. Budaya Organisasi.

Yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah keyakinan dan nilai bersama yang dianut oleh anggota di dalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, yang mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

4. Produktifitas karyawan.

Yang dimaksud dengan produktifitas dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai budi artha dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah semua Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (Ksu) Budi Artha Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling jenuh, yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian, yaitu semua Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (Ksu) Budi Artha Kabupaten Alor. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan.

Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F untuk pengambilan Keputusan. Hipotesis merupakan pertanyaan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, yang dimana jawaban itu merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. ada 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.
- b. Konflik Internal berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.
- c. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.
- d. Stres Kerja, Konflik Internal, Budaya Organisasi secara bersama-sama Mempengaruhi Produktifitas Karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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*.

1) Statistik deskriptif

a. Deskripsi Jawaban Responden.

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Stres Kerja (X1), Konflik Internal (X2), Budaya Organisasi (X3), dan variabel Produktifitas Karyawan (Y) di Koperasi Serbah Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1).

Deskripsi jawaban responden variabel Stres Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Deskripsi jawaban responden variabel Stres Kerja

o p e r y a t a n	N	Skor Jawaban									Jum lah	
		TP		HT		KK		S/S		S/S		
		/STS (1)	P/TS (2)			/N (3)		(4)		S (5)		
1						,6	1	9,7	5	7,7	8	00
2						,3	9	2,8	8	5,9	8	00

3						,3	54	6,4	3	2,3	8	00
4				,6		,3	5	7,7	0	8,5	8	00
5				,3		0,3	7	4,6	2	3,8	8	00

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Stres Kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju.

2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Konflik Internal (X2).

Deskripsi jawaban responden variabel konflik internal (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Konflik Internal

No P eryata an	Skor Jawaban										Jum lah	
	TP /STS (1)		HT P/TS (2)		KK /N (3)		S/S (4)		S/S S (5)			
1						,3	4	3,6	3	5,1	8	00
2						,6	5	7,7	1	9,7	8	00
3							6	9,0	2	1,0	8	00
4				,3		,6	7	0,3	8	5,9	8	00
5							7	4,6	1	5,4	8	00

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel konflik internal berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju.

3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X3).

Deskripsi jawaban responden variabel budaya organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No P eryata an	Skor Jawaban										Jum lah	
	TP /STS (1)		HT P/TS (2)		KK /N (3)		S/S (4)		S/S S (5)			
1						,8	0	8,5	5	7,7	8	00
2						,3	9	2,8	8	5,9	8	00
3						,3	9	2,8	8	5,9	8	00
4				6		,6	0	1,3	4	3,6	8	00

5				,3		,7	9	7,2	2	3,8	8	00
---	--	--	--	----	--	----	---	-----	---	-----	---	----

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Budaya Organisasi berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju.

4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Produktifitas Karyawan (Y).

Deskripsi jawaban responden variable Produktifitas Karyawan (Y) dilihat pada tabel berikut.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Produktifitas Karyawan (Y)

No P eryata an	Skor Jawaban										Jum lah	
	TP /STS (1)		HT P/TS (2)		KK /N (3)		S/S (4)		S/S S (5)			
1						,3	0	8,5	7	0,3	8	00
2							9	2,8	9	7,2	8	00
3						,3	4	6,4	3	2,3	8	00
4				,6		,3	1	2,6	4	3,6	8	00
5				,3		0,3	6	3,3	3	5,1	8	00

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Produktifitas Karyawan berada pada jawaban setuju, diikuti jawaban sangat setuju.

b. Uji Validitas

Menurut Arikunto (dalam Rosyidawaty, 2018:462) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sedangkan Sugiono (dalam Fantang, 2019:22) mengatakan kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya (r) lebih dari atau sama dengan 0,3.

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

1. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1).

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

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Pertanyaan	r Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,689	0,3	Valid
P2	0,629	0,3	Valid
P3	0,669	0,3	Valid

P4	0,702	0,3	Valid
P5	0,758	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Stres Kerja seperti terlihat dalam tabel 4.9 diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Stres Kerja bagi produktifitas karyawan di koperasi serba usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Internal (X_2).

Hasil uji validitas variabel Konflik Internal dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Internal (X_2)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Syarat</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,678	0,3	Valid
P2	0,637	0,3	Valid
P3	0,734	0,3	Valid
P4	0,752	0,3	Valid
P5	0,725	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Konflik Internal 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 koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel konflik internal bagi produktifitas karyawan di koperasi serba usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3).

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>syarat</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,679	0,3	Valid
P2	0,651	0,3	Valid
P3	0,671	0,3	Valid
P4	0,746	0,3	Valid
P5	0,661	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Stres 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 koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel budaya organisasi bagi produktifitas karyawan di koperasi serba usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Karyawan (Y).

Hasil uji validitas variabel produktifitas karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor dapat dilihat pada tabel berikut

Hasil Uji Validitas Variabel produktifitas karyawan (Y)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>syarat</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,703	0,3	Valid

P2	0,645	0,3	Valid
P3	0,670	0,3	Valid
P4	0,752	0,3	Valid
P5	0,712	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel **Stres 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 koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Stres Kerja bagi produktifitas karyawan di koperasi serba usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

Uji Reliabilitas

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

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Stress kerja (X ₁)	0,721	0,6	Reliabel
Konflik interna(X ₂)	0,742	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,706	0,6	Reliabel
Produktifitas karyawan(Y)	0,728	0,6	Reliabel

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.

c. 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 heterokedastisitas, dan uji auto korelasi. Suatu regresi dikatakan baik apabila lulus uji asumsi klasik yang berarti bahwa data linear, terdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinieritas, bebas heterokedastisitas dan bebas dari autokorelasi (Suliyanto:2011)

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 *asympt. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	X1	X2	X3	Y
N	78	78	78	78

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.	21.	22.	22.
		0385	8974	1026	1667
Most Extreme Differences	Std. Deviation	2,0	2,0	2,0	2.0
	Absolute	,09	,09	,09	.09
	Positive	7	7	7	8
	Negative	,09	,09	,09	.09
		7	7	7	7
		-	-	-	-
Test Statistic		,095	,097	,095	098
		,09	,09	,09	.09
Asymp. Sig. (2-tailed)		7	7	7	8
		,05	,05	,05	.05
		5 ^c	5 ^c	5 ^c	0

Berdasarkan hasil pengujian kolmogrov smirnov test pada tabel nilai *asympt. sig. 2-tailed* pada variabel stress kerja (X1) sebesar 0,055, nilai *asympt. sig. 2-tailed* pada variabel konflik internal (X2) sebesar 0,055, nilai *asympt. sig. 2-tailed* pada variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,055, dan nilai *asympt. sig. 2-tailed* pada variabel produktifitas karyawan (Y) sebesar 0,050 dimana angka-angka ini lebih besar dari 0.05 atau 5% 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*.

Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.687	,847		3,171	,002
X1	-.090	,060	-.180	-1,518	,133
X2	-.128	,079	-.389	-1,620	,109
X3	,119	,086	,364	1,138	,170

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel stress kerja $0,133 \geq 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel konflik internal $0,109 \geq 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel budaya organisasi $0,170 \geq 0,05$ atau 5% yang artinya data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas* dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinieritas*. Dilihat dari nilai *multikolinieritas* dari nilai *tolerance* atau nilai VIF. Penelitian dianggap tidak terjadi *multikolinieritas* apabila nilai VIF kurang dari 10.

Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,936	1,147		.816	,417		
X1	,179	,081	,180	2,221	,029	,355	2,881
X2	,239	,107	,236	2,232	,029	,208	4,811
X3	,545	,116	,542	4,684	,000	,173	5,768

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada variabel stress kerja (X₁) dengan nilai tolerance sebesar 0,355 dan nilai VIF sebesar 2,881, variabel konflik internal dengan nilai tolerance sebesar 0,208 dan nilai VIF sebesar 4,811 dan variabel budaya organisasi dengan nilai tolerance sebesar 0,173 dan nilai VIF sebesar 5,768 dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF pada variabel stress kerja, konflik internal dan budaya organisasi maka, dapat menarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinieritas* karena nilai tolerance pada masing-masing variabel $\geq 0,1$ dan nilai VIF pada masing-masing variabel ≤ 10 .

4. Uji Linearitas.

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

Uji Linearitas Stres Kerja ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
*X1	Between Groups	206,384	7	29,483	18,353	,000
	Linearity	198,689	1	198,689	123,684	,000
	Deviation from Linearity	7,694	6	1,282	,798	,574
	Within Groups	112,450	70	1,606		
	Total	318,833	77			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity stress kerja sebesar 0,574 $\geq 0,05$ atau 5% artinya variabel produktifitas karyawan (Y) dan stress kerja (X₁) terdapat hubungan yang linear.

Uji Linearitas konflik internal**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y* X2	Between (Combined) Groups	236.236	7	33.748	28.601	.000
	Linearity	231.387	1	231.387	196.096	.000
	Deviation from Linearity	4.849	6	.808	.685	.662
Within Groups		82.598	70	1.180		
Total		318.833	77			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai sig deviation from linearity konflik internal partisipatif sebesar $0,662 \geq 0,05$ atau 5% artinya variabel produktifitas karyawan (Y) dan konflik internal (X_2) terdapat hubungan yang linear.

Uji Linearitas Budaya Organisasi**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between (Combined) Groups	26.6810	7	38.116	5.1287	.000
	Linearity	25.5305	1	25.5305	43.527	.000
	Deviation from Linearity	11.506	6	1.918	.580	.026
Within Groups		52.023	70	.743		
Total		78.704	77			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity kinerja anggota kepolisian dan budaya organisasi adalah sebesar $0,026 \geq 0,05$ atau 5% artinya variabel produktifitas karyawan (Y) dan budaya organisasi (X_3) terdapat hubungan yang linear.

Analisis Lanjutan.

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel stress kerja, konflik internal dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu produktifitas karyawan koperasi Serba Usaha (KSU) Di Kabupaten Alor.

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standar	t	Sig
	B	Std. Error	dized Coefficients Beta		
1 (Constant)	.936	1.147		.816	.417
X1	.179	.081	.180	2.21	.029
X2	.239	.107	.236	2.232	.029
X3	.545	.116	.542	4.682	.000

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

$$Y = 0,936 + 0,179X_1 + 0,239X_2 + 0,545X_3 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 0,936 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni stress kerja, konflik internal, Dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sebesar 93,6%
2. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X1) sebesar 0,179 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel stress kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel produktifitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 17,9% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stress kerja dan produktifitas karyawan
3. Nilai koefisien regresi variabel konflik internal (X2) sebesar 0,239 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel konflik internal sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel produktifitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 23,9% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara konflik internal dan produktifitas karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,545 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel produktifitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 54,5% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara budaya organisasi dan produktifitas karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2).

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

**Tabel 4.21 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.821	.86077

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,828 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X₁, X₂, dan X₃, secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 82,1%, sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni stress kerja, konflik internal dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yakni produktifitas karyawan. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (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 :

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

Hasil Uji parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.936	1.147		.816	.417
X1	.179	.081	.180	2.221	.029
X2	.239	.107	.236	2.232	.029
X3	.545	.116	.542	4.682	.000

1. Variabel Stress Kerja (X1).

Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,029 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan.

2. Variabel Konflik Internal (X2).

Variabel konflik internal berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki

nilai probabilitas $0,029 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel konflik internal berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan..

3. Variabel Budaya Organisasi.

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan..

2. Uji f (Pengaruh Secara Simultan).

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: stress kerja, konflik internal dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu produktifitas karyawan..

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

Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	264.005	3	88.002	118.773	.000 ^b
Residual	54.828	74	.741		
Total	318.833	77			

a. Uji f (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: stress kerja, konflik internal, Dan Budaya Organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu produktifitas karyawan..

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

Berdasarkan output diatas diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel stress kerja (X1), konflik internal (X2) Dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y.

Hasil Pengujian Hipotesis.

1. Hipotesis 1 Pengaruh stress kerja Terhadap produktifitas karyawan.

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel stress kerja (X1) berpengaruh terhadap variable produktifitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistic dimana variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai probabilitas $0,029 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di Kabupaten. Dengan demikian maka hipotesis 1 terdapat pengaruh

Produktifitas Karyawan terhadap produktifitas karyawan, menerima Hipotesis Alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

2. Hipotesis 2 Pengaruh konflik internal Terhadap produktifitas karyawan

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel konflik internal (X2) berpengaruh terhadap variable produktifitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistic dimana variabel konflik internal berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai probabilitas $0,029 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel konflik internal berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 2 terdapat pengaruh konflik internal terhadap produktifitas karyawan, menerima Hipotesis Alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

3. Hipotesis 3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap produktifitas karyawan

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap variable produktifitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistic dimana variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 3 terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas karyawan, menerima Hipotesis Alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

4. Hipotesis 4 Pengaruh stress kerja, konflik internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap produktifitas karyawan.

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan table di atas mengatakan bahwa variable stress kerja, konflik internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel produktifitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistic dimana stress kerja, konflik internal Dan Budaya Organisasi Terhadap produktifitas karyawan. Dengan uji statistik melalui uji f dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0.000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa stress kerja, konflik internal dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas karyawan. Dengan demikian menerima Hipotesis Alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

A. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor peneliti hanya memfokuskan pada ketiga variable yaitu yang pertama variabel bebas yakni Stres Kerja, Konflik Internal dan Budaya Organisasi, sedangkan variable terikat yakni Produktifitas Karyawan. Dalam pembahasan ini peneliti akan membahas mengenai ketiga variable tersebut dan akan menghubungkan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil analisis uji reabilitas pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas (Stres Kerja, Konflik Internal dan Budaya Organisasi, Produktifitas Karyawan), Memiliki nilai Cronbach alpha -nya diatas dari syarat yang di tentukan 0,6 maka ke tiga variable dan variable terikat dikatakan reliabel.

Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas di variable bebas dan variable terikat berpengaruh positif.

Pada hasil uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni Stres Kerja, Konflik Internal dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni Produktifitas Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

Hasil uji F secara Simultan pada tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa nilai uji F sebesar 88,002 dengan tingkat signifikan kecil 0.000, maka dapat dikatakan bahwa Stres Kerja, Konflik Internal dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan sehingga disimpulkan bahwa H4 diterima, Sedangkan variable t hitung memperoleh nilai sebesar 0,816 dengan taraf signifikan 0,029 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja mempengaruhi Produktifitas Karyawan. Dengan hal ini membuktikan bahwa hipotesis diterima yakni Stres Kerja mempengaruhi Produktifitas Karyawan. Sedangkan variabel Konflik Internal memiliki t hitung sebesar 0,239 dengan taraf signifikan 0.05. Dengan demikian t hitung < t tabel. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.22 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 0,179, signifikan sebesar 0,029 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,179 < 0,05$), maka hasil Penelitian dapat dinyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Konflik Internal Terhadap Produktifitas Karyawan. Sehingga Pengambilan keputusan untuk X2 adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.22 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 0,179, signifikan sebesar 0,029, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,179 > 0,05$). Dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan pengaruh signifikan dari variabel Budaya Organisasi terhadap Produktifitas Karyawan. Sehingga pengambilan keputusan untuk X3 adalah menerima H_a menerima H_0 . variabel Produktifitas Karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial pada variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,029 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang digunakan. Dengan demikian maka variabel Stres Kerja pengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan.
2. Secara parsial Konflik Internal terhadap Produktifitas Karyawan (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor periode. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signfikasi uji t sebesar 0,029 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Konflik Internal secara parsial terhadap Produktifitas Karyawan.
3. Secara parsial pada variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan(KSU) Budi Artha Kabupaten Alor periode. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signfikasi uji F sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yang digunakan.
4. Secara simultan pada variable stress kerja, konflik internal dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas karyawan

hal ini ditujukan dengan nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima.

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. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) at the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A., 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>
- 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., Koli, D., & Dima, E. (2024). Pengaruh Etos Kerja Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 949-962. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13297126>
- 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>
- 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. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Eshana, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 846-866. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14522277>
- Peny, T., Hina, H., & Perseveranda, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037>
- 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>