



The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency

Alvonso Fanisius Gorang

Program Studi Manajemen - Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 19 Januari 2026

Revised: 28 Januari 2026

Accepted: 5 Februari 2026

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline on employee performance, work motivation on performance, and ability on employee performance. Employee performance is a crucial issue in every organization. In this study, data were collected by distributing questionnaires to 20 respondents from the Pulau Pura District Office. A saturated sampling technique was used for data analysis, and multiple linear regression analysis was used using SPSS 26. A t-test was used to determine the partial effect and an F-test to determine the simultaneous effect on employee performance. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work ability has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work discipline, work motivation, work ability, employee performance

(*) Corresponding Author:

alonso.gorang@gmail.com

How to Cite: Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang baik harus memiliki pemimpin yang baik, tempat kerja yang baik, dan pegawai yang baik sebagai penentu tercapainya tujuan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin harus meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh sebab itu pemimpin harus selalu memberikan dorongan yang baik kepada seluruh pegawainya agar berhasil mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai apabila kinerja organisasi tersebut berjalan dengan baik, karena Kinerja dalam organisasi merupakan indikator berhasil atau gagalnya perusahaan dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Di kantor Kecamatan Pulau Pura semua pegawai di harapkan untuk menunjukkan prestasi kerja mereka secara nyata, karena keberhasilan pegawai dalam bekerja menjadi salah satu poin penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan jalannya organisasi.

Hal penting dalam organisasi adalah cara pemimpin memberikan dorongan kepada pegawainya untuk menunjukkan perilaku kerja mereka dalam bentuk prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Hal ini sebagai tanda bahwa prestasi dalam bekerja merupakan penentu keberhasilan atau keberlangsungan jalannya organisasi, dalam setiap organisasi manusia sebagai salah satu komponen paling penting dalam keberlangsungan organisasi. Hal ini harus di dukung dengan prestasi kerja yang baik juga karena tanpa prestasi kerja yang baik maka organisasi tidak dapat mencapai tujuan organisasi sehingga seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pulau Pura di haruskan untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik, untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik seluruh pegawai harus selalu menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas dan memiliki kesanggupan dalam diri untuk mencoba hal-hal baru yang akan terjadi dalam organisasi.



Dalam menjalankan organisasi seseorang harus memiliki ketaatan yang baik dalam bekerja, karena ketaatan dalam bekerja merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan seluruh aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, di Kantor Kecamatan Pulau Pura memiliki 20 orang pegawai. Peneliti menemukan bahwa ketaatan dalam bekerja bagi setiap pegawai di Kecamatan Pulau Pura selalu berbeda-beda. Ada pegawai yang selalu datang tidak tepat waktu, ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, ada yang pasif terhadap pekerjaan yang diberikan dan juga ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan mereka tepat pada waktu sehingga prestasi kerja mereka menurun dan tujuan organisasi yang ingin di capai terhambat.

Dalam menjalankan setiap organisasi bukan hanya ketaatan dalam bekerja saja yang dibutuhkan, namun tekad yang baik dan kuat dalam melakukan pekerjaan pun sangat dibutuhkan karena dengan tekad yang baik dan kuat seseorang akan berusaha untuk meningkatkan setiap prestasi kerja dan mempertahankan selalu apa yang sudah dicapai dalam usahanya, dan juga memiliki perilaku yang baik untuk dapat mengendalikan diri sendiri kearah saran-saran yang penting. Dengan demikian tekad yang baik dan kuat yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik juga.

Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan di kantor kecamatan Pulau Pura seluruh pegawai juga memiliki motivasi yang berdeda-beda dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka ada pegawai yang rajin melakukan pekerjaan karena ingin di puji oleh pemimpin, ada pegawai yang rajin bekerja karena ingin mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan ada juga pegawai yang rajin bekerja karena mempunyai keinginan atau merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Selain ketaatan kerja dan tekad kerja keahlian dalam bekerja juga sangat penting dalam menentukan prestasi kerja. Keahlian dalam melakukan pekerjaan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Oleh sebab itu, seseorang yang memiliki keahlian yang tinggi dapat menunjang visi dan misi organisasi. Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan di kantor Kecamatan Pulau Pura Keahlian yang dimiliki oleh pegawainya pun berbeda-beda, ada pegawai yang memiliki keahlian dalam bidang berfikir untuk melakukan atau menata lingkungan kantor, ada yang memiliki keahlian dalam menganalisa setiap pekerjaan yang dilakukan, ada juga pegawai yang memiliki stamina bagus sehingga sering lembur untuk melakukan pekerjaan, ada juga yang memiliki kecekatan dalam menyelesaikan setiap tugas yang di berikan dan juga dalam mengoperasikan komputer, dan juga ada yang memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Eldi Indra Malka, dkk pada (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate.

Mochamad Risqon dkk, pada (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kantor Perhutani KPH Mantingan Malia Humaira, pada (2018), Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas Kantor terhadap kinerja pegawai di kantor badan Kepegawaian daerah kota binjai.

Rahmawati Rahayuningsi, pada (2018), Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt slamet langggen perbalinga.

Septivan Nada Pratama, pada (2011), Pengaruh kepemimpinan, analisis jabatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten pemalang.

METODE PENELITIAN

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian.

2) Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sesuai dengan variabel penelitian.

4) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data sekunder yang berasal dari tempat penelitian dan dari literatur

2. Teknik Analisa Data

1) Analisis pendahuluan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan data primer. Data yang telah dikumpul tersebut akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung program *SPSS 26 for windows*.

a. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan deskriptif lainnya tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya.

b. Uji instrumen atau Hasil Uji Kuesioner

Uji instrumen atau Hasil Uji Kuesioner digunakan untuk mengukur valid dan reliabel dari jawaban kuesioner.

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *shapiro wilk*. Pengujian normalitas data dengan uji *shapiro wilk* dapat dilakukan dengan bantuan *SPSS 22 for windows* jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa atau $\text{sig} > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. dalam penelitian ini semua variabel berdistribusi normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang bersifat heterokedastisitas, yaitu varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini adalah menggunakan *uji glejser* dengan ketentuan Jika nilai signifikan lebih besar dari alfa atau (0,05) maka data tersebut terjadi heterokedastisitas.dalam penelitian ini semua variabel terjadi heterokedastisitas.

c) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak.Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki masalah multikolinearitas.Metode pengujian uji multikolinearitas ini adalah apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, dalam penelitian ini hubungan diantara variabel bebas tidak memiliki masalah multikolinearitas.

d) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau secara signifikan.Uji ini menggunakan *uji deviation from linearity* dengan metode pengambilan keputusan jika nilai signifikan mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai alfa atau (0,05) maka terdapat hubungan yang linear, dalam penelitian ini ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

1) Analisis pendahuluan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan data primer.Data yang telah dikumpul tersebut akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji instrument dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung program *SPSS 26 for windows*.

a. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden dan deskriptif responden tentang variabel-variabel penelitian yang kemudin dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai presentasinya.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Banyaknya Responden	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	18	90
2	Perempuan	2	10
	Jumlah	20	100

Sumber : Olahan Data Penelitian 2025

Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden (Tahun)	Banyaknya Responden	Persentasi (%)
1	30-40	4	20
2	41-50	12	60
3	51-60	4	20
	Jumlah	20	100

Sumber : Olahan Data Penelitian 2025

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Banyaknya Responden	Persentasi (%)
1	Sma/Smk/Slta	10	50
2	D-3	2	10
3	S-1	7	35
4	S-2	1	5
	Jumlah	20	100

Sumber : Olahan Data Penelitian 2025

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Banyaknya Responden	Persentasi (%)
1	10-15	9	45
2	16-20	11	55
	Jumlah	20	100

Sumber : Olahan Data peneliti 2025

Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Responden	Banyaknya Responden	Persentasi (%)
1	Camat	1	5
2	Sekretaris Camat	1	5
3	Kepala Bagian	2	10
4	Kepala Seksi	5	25
5	Staf	9	45
6	Honoror	2	10
	Jumlah	20	100

Sumber :Olahan Data Peneliti 2025

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₁)

NP	SKOR JAWABAN											
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	30	6	30	4	20	1	5	3	15	20	100
2	7	35	5	25	5	25	2	10	1	5	20	100
3	8	40	6	30	2	10	3	15	1	5	20	100
4	8	40	4	20	5	25	3	15	0	0	20	100
5	5	25	4	20	5	25	3	15	3	15	20	100

Sumber : Data Olahan penelitian 2025

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

SKOR JAWABAN												
NP	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	40	6	30	5	25	0	0	1	5	20	100
2	7	35	6	30	5	25	1	5	1	5	20	100
3	8	40	6	30	3	15	2	10	1	5	20	100
4	8	40	4	20	6	30	2	10	0	0	20	100
5	7	35	4	20	7	35	2	10	1	5	20	100

Sumber : Data Olahan penelitian 2025

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja (X3)

SKOR JAWABAN													
NP	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	5	25	5	25	4	20	0	0	6	30	20	100	
2	8	40	5	25	6	30	1	5	0	0	20	100	
3	4	20	5	25	8	40	2	10	1	5	20	100	
4	9	45	1	5	8	40	2	10	0	0	20	100	
5	6	30	4	20	5	25	2	10	3	15	20	100	

Sumber : Data Olahan penelitian 2025

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

SKOR JAWABAN													
NP	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	7	35	9	45	2	10	0	0	2	10	20	100	
2	7	35	9	45	4	20	0	0	0	0	20	100	
3	7	35	9	45	4	20	0	0	0	0	20	100	
4	8	40	6	30	6	30	0	0	0	0	20	100	
5	1	10	2	20	7	70	0	0	0	0	10	100	

Sumber : Data Olahan penelitian 2025

- b. Hasil Uji Instrumen atau Hasil uji kuesioner
Uji instrumen atau Hasil Uji Kuesioner digunakan untuk mengukur valid dan reliabel dari jawaban kuesioner

Hasil uji validitas variabel Disiplin kerja (X1)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas atas validitas	Keterangan
P1	0,805	0,3	Valid
P2	0,762	0,3	Valid
P3	0,789	0,3	Valid

P4	0,892	3	0,	Valid
P5	0,821	3	0,	Valid

Sumber: data olahan peneliti 2025

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,572	0,3	Valid
P2	0,749	0,3	Valid
P3	0,803	0,3	Valid
P4	0,867	0,3	Valid
P5	0,844	0,3	Valid

Sumber olahan data peneliti, 2025

Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X3)

pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,900	0,3	Valid
P2	0,801	0,3	Valid
P3	0,713	0,3	Valid
P4	0,621	0,3	Valid
P5	0,619	0,3	Valid

Sumber: data olahan peneliti 2025

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,497	0,3	Valid
P2	0,786	0,3	Valid
P3	0,786	0,3	Valid
P4	0,754	0,3	Valid
P5	0,657	0,3	Valid

Sumber; Olahan data penelitian 2025

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas reliabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,870	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,818	0,6	Reliabel
Kemampuan kerja (X3)	0,773	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,763	0,6	Reliabel

Sumber : olahan penelitian, 2025

- c. Uji Asumsi Klasik
 - a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *shapiro wilk*.

Pengujian normalitas data dengan uji *shapiro wilk* dapat dilakukan dengan bantuan *SPSS 22 for windows* jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa atau $\text{sig} > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. dalam penelitian ini semua variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti c	D f	Sig.	Statisti c	df	Sig.
DISIPLIN	,150	20	*,200	,945	20	,30
MOTIVASI	,140	20	*,200	,925	20	,12
KEMAMPUAN	,163	20	,171	,941	20	,24
KINERJA	,155	20	*,200	,922	20	,10

Sumber: Hasil Penelitian 2025

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang bersifat heterokedastisitas, yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini adalah menggunakan *uji glejser* dengan ketentuan Jika nilai signifikan lebih besar dari alfa atau (0,05) maka data tersebut terjadi heterokedastisitas. dalam penelitian ini semua variabel terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,55	1,957		1,816	,088
DISIPLIN	-,038	,067	-,142	-,572	,575
MOTIVASI	-,021	,063	-,082	-,328	,747
KEMAMPUAN	-,043	,066	-,161	-,659	,519

Sumber : Hasil Penelitian 2025

c) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki masalah multikolinearitas. Metode pengujian uji multikolinearitas ini adalah apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan mempunyai nilai

tolerance lebih besar dari 0,10, dalam penelitian ini hubungan diantara variabel bebas tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas Menggunakan Tolerance Dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	5,166	3,523		1,466	,162		
Disiplin	,347	,120	,487	2,884	,011	,963	1,039
Motivasi	,249	,113	,373	2,203	,043	,953	1,049
Kemampuan	,265	,119	,372	2,235	,040	,988	1,012

Sumber: Hasil Penelitian 2025

d) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau secara signifikan. Uji ini menggunakan *uji deviation from linearity* dengan metode pengambilan keputusan jika nilai signifikan mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai alfa atau (0,05) maka terdapat hubungan yang linear, dalam penelitian ini ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Linearitas Menggunakan Uji Devition From Linearity

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin*Kinerja	Deviation from Linearity	69,662	7	9,952	,541	,787
Motivasi*Kinerja	Deviation from Linearity	234,858	7	33,551	2,688	,069
Kemampuan*kinerja	Deviation from Linearity	104,065	7	14,866	,655	,705

Sumber : Hasil Penelitian 2025

2) Analisis Lanjutan

a. Hasil Analisi Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor.

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows version 22.0 maka diperoleh output pengujian data sebagai berikut:

Hasil Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,166	3,523		1,466	,162
Disiplin	,347	,120	,487	2,884	,011
motivasi	,249	,113	,373	2,203	,043
Kemampuan	,265	,119	,372	2,235	,040

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang terlihat di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,166 + 0,347X_1 + 0,249X_2 + 0,265X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas memiliki makna sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 5,166 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yakni Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, dan kemampuan kerja bernilai (0), maka variabel kinerja pegawai akan bernilai 5,166.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,347 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor akan bertambah menjadi 0,347.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,249 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu kali, maka mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan pulau pura Kabupaten Alor akan bertambah menjadi 0,249.
- Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,265 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel semangat kerja sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor akan bertambah 0,265.

b. Hasil Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengelolaan data *SPSS for windows versi 26*. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 20 responden didapat hasil sebagai berikut :

- Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka h_0 diterima dan h_a ditolak
- Jika $\text{sig} \leq \alpha (0,05)$, maka h_0 ditolak dan h_a diterima

Hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,1	3,5		1,4	,16
		66	23		66	2
	Disiplin	,347	,12	,487	2,8	,01
			0		84	1
	motivasi	,249	,11	,373	2.2	,04
			3		03	3
	Kemampu an	,265	,11	,372	2,2	,04
			9		35	0

Sumber :Hasil Penelitian 2025

1. Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja (H_1)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti yang terlihat di atas, diketahui bahwa nilai variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,884 nilai signifikan sebesar 0,011 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,011 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_1 adalah menerima H_1 dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hipotesis ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja (H_2)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti yang terlihat pada tabel 4.19 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 2,203, nilai signifikan sebesar 0,043 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,043 < 0,05$). Dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. sehingga pengambilan keputusan untuk X_2 adalah menerima H_2 dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pulau Pura Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor.

3. Pengujian Hipotesis Kemampuan Kerja (H_3)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel kemampuan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti yang terlihat pada tabel 4.19 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai variabel kemampuan kerja memiliki t hitung sebesar 2,235, nilai signifikan sebesar 0,040 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,040 < 0,05$). Dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. sehingga pengambilan keputusan untuk X_3 adalah menerima H_3 dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pulau Pura Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor.

c. Uji Simultan F

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji F dengan nilai alfa, kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : jika nilai signifikan (sig) $\leq 0,05$ terdapat pengaruh signifikan (sig) variabel X terhadap variabel Y, sebaliknya jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y. Hasil uji F (uji simultan) dapat di lihat pada tabel di bawa ini :

Hasil uji analisis regresi linear berganda uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,992	3	37,997	6,834	,004 ^b
	Residual	88,958	16	5,560		
	Total	202,950	19			

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Uji silmultan atau uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat variabel serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,004 < 0,05$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_4 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kantor kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor.

PEMBAHASAN**Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 2,884 dan nilai signifikan kemampuan kerja sebesar $0,011 < 0,05$, Sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka semakin kuat mempengaruhi kinerja pegawai . Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Penelitian ini juga di dukung oleh kajian teori menurut Menurut Sondang P. Siagian dalam Pratama, (2011:50) menjelaskan disiplin kerja atau pendisiplinan pegawai didefinisikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Septivan Nada Pratama (2011) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata

Kabupaten Pemalang yang mengartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar 2,203 dan nilai signifikan kemampuan kerja sebesar $0,043 < 0,05$, Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Penelitian ini juga di dukung oleh kajian teori menurut Hasibuan dalam Humaira (2018:7) Motivasi adalah pemberi daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Malia Humaira (2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Banjai yang mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai t hitung kemampuan kerja sebesar 2,235 dan nilai signifikan kemampuan kerja sebesar $0,040 < 0,05$, Sehingga variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Penelitian ini juga di dukung oleh kajian teori Menurut Thoha dalam risqon dan purwadi (2012:37), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan atau pengalaman.

Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kantor Perhutani KPH Mantingan yang mengatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

hasil uji F (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga di dukung oleh kajian teori menurut Hasibuan dalam Pratama (2011:12), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Septivan Nada Pratama (2011) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan

Pariwisata Kabupaten Pematang Jaya yang mengatakan bahwa Variabel Kepemimpinan, Analisis Jabatan, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor dengan nilai signifikan 0,011.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor dengan nilai signifikan 0,043.
3. Ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor dengan nilai signifikan 0,040.
4. Ada pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulau Pura Kabupaten Alor dengan nilai signifikan 0,004.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L., ... & Dharta, F. Y. (2023). Metode penelitian kuantitatif. Metpen. <https://penerbitzaini.com>.
- 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., Peny, T. L., Irawati, D., ... & Afrizal, A. (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 <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- 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.
- 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>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- 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. 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.