



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KENARILANG KECAMATAN TELUK MUTIARA KABUPATEN ALOR

Elisabet Ladang¹, Theresia Lounggina Luisa Peny², Junius Menase Sau Sabu³

¹²³Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi – Alor – NTT

Abstract

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

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor baik secara parsial maupun simultan. Yang populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor yang berjumlah 32 pegawai. Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda melalui uji parsial dan uji simultan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda secara parsial dan secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik individu sebesar 0,284, variabel disiplin kerja sebesar 0,237, variabel kepemimpinan sebesar 0,065, variabel lingkungan kerja sebesar 0,017, dan pengaruh secara simultan nilai dari signifikansi uji F sebesar 0,001. Hasil pengujian uji t dan uji F lebih kecil dari alfa (0,05), maka baik secara parsial ataupun simultan terdapat pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Puskesmas Kenarilang Kabupaten Alor.

Keywords: *Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai*

(*) Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Ladang, E., Peny, T., & Sabu, J. (2026). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KENARILANG KECAMATAN TELUK MUTIARA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(9.B), 381-398. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14923>

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menjadi salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang menjadi ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia. Puskesmas memiliki peran penting dalam sistim kesehatan Nasional, Khususnya sub sistim upaya kesehatan. Penyelenggaraan Puskesmas perlu ditata ulang untuk meningkatkan aksesibilitas, keterjangkauan, dan kualitas pelayanan dalam rangka meningkatkan derajat masyarakat serta menyukseskan program jaminan sosial nasional (Permenkes No. 75 Tahun 2021)

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan

tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas adalah fasilitas sarana pelayanan kesehatan terdepan dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan diseluruh Tanah Air, utamanya dalam era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Keberhasilan pelayanan kesehatan melalui Puskesmas memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pembangunan kesehatan. Puskesmas merupakan Unit Pelayanan Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

Fungsi Puskesmas yang semula lebih berorientasi kepada upaya kuratif dan rehabilitatif, bergeser kepada upaya preventif dan promotif tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif. Fungsi Puskesmas juga semakin kompleks karena menjadi pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama yaitu meliputi pelayanan kesehatan perorangan dengan tujuan utama memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta mencegah penyakit tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif.

Pelayanan kesehatan yang bermutu oleh Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor, sejauh ini belum mengembirakan, data menunjukkan bahwa kesiapan pelayanan di Puskesmas baru mencapai 71%, Pelayanan Obstetri Neonatal Esensial Dasar (PONED) 62%, dan pelayanan penyakit tidak menular baru mencapai 79%, Di Puskesmas, kesiapan peralatan dasar memang cukup tinggi (84%), tetapi kemampuan menegakkan diagnosis ternyata masih rendah (61%). Kekurangan siapan tersebut terutama karena kurangnya fasilitas yang tersedia, kurang lengkapnya obat, sarana dan alat kesehatan, kurangnya tenaga kesehatan.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor masih mengalami masalah-masalah yang disebabkan oleh pegawai yang tidak mengikui arahan yang disampaikan pemimpin dengan baik sehingga mengakibatkan perlu adanya peningkatan kinerja para pegawai dalam melakukan pekerjaan tiap tahunnya. Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu maka ada perlu kemauan dalam diri pegawai dan mengikuti arahan dari pimpinan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun staf. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil yang dicapai dari pekerjaan itu sendiri. Namun kinerja yang dihasilkan para pegawai Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor masih perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi beberapa masalah dalam menjalankan tugas diantaranya kurang kedisiplinan waktu seperti masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu tetapi ada juga yang tepat waktu serta kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan seperti ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat diperintahkan oleh pemimpinnya dan juga beberapa pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien karena kurangnya perhatian terhadap perintah yang dipertanggung jawabkan oleh pemimpin, tetapi juga masih ada banyak pegawai yang tetap bekerja sesuai perintah dari pimpinan dengan efektif dan efisien.

Karakteristik di pegawai Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutira Kabupaten Alor. Bertanggung jawab dan kooperatif, memiliki kedisiplinan kerja dalam menaati jam kerja, menerapkan sanksi kepada pegawai yang melanggar ketentuan. Bertanggung jawab dan memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pelayanan masyarakat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik dan bekerja sama dengan sesama pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, melayani pasien sesuai dengan urutan pendaftaran Pegawai Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor memiliki kemampuan kerja yang baik mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja, memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan prosedur yang sederhana sesuai dengan prinsip pelayanan kesehatan.

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib. Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor ditemukan permasalahan yang sering terjadi saat menerima pelayanan kesehatan di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor menurut pengunjung saat ia berobat di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor mengeluh antrian panjang dan waktu tunggu yang lama. Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor yang masih mengalami kekurangan tenaga medis, menurut pengunjung ia mengalami pelayanan yang kurang ramah, kurang profesional saat berobat dan proses pendaftaran memakan waktu lama, serta kurangnya informasi yang jelas mengenai prosedur pelayanan. Beberapa permasalahan yang dihadapi masyarakat pada saat berobat di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor di sebabkan oleh kurangnya tenaga medis, sistem pendaftaran yang kurang efisien, atau tingginya jumlah pasien yang datang bersama.

Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penilaian terhadap disiplin kerja dan peneapan sanksi bagi para karyawan, khususnya paramedis, menjadi sangat penting namun dalam prakteknya seringkali ditemukan berbagai bentuk ketidak disiplin yang dapat mengganggu jalannya operasional dan pelayanan Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

Kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang penting. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi. Selain kepemimpinan faktor lain yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana seorang pemimpin melakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Para atasan harus mengetahui kekurangan dan masalah yang dihadapi pegawai dan cara mengatasinya. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai. Sejalan dengan penelitian yang

dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan yang dapat berkomunikasi baik dengan bawahan dapat meningkatkan kinerja yang baik juga.

Kepemimpinan Puskesmas Kekarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor memberikan dampak positif terhadap kinerja kariawannya, seperti keteladanan pemimpin dalam menilai kinerja kariawan yang masih ditemukan tidak ada jaminan bahwa pemimpin menilai berdasarkan penilaia pada kriteria yang objektif, dengan kata lain penilaian subjektif, sehingga mengakibatkan sikap dan nilai karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang di berikan pemimpin. Dan juga kepemimpinan di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor merupakan seseorang yang bijaksana, cerdas, tegas dan berwibawa dan mampu memimpin menuju tujuan bersama. Sifat atau bakat yang harus dimiliki seorang pemimpin, pengaruh pemimpin terhadap bawahan sangat penting bagi kemajuan Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor sehinga pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja para pegawai, dan kepemimpinana yang baik dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dewasa kepara karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sebab, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Di dalam lingkungan kerja apabila terdapat perubahan kebijakan melakukan suatu pekerjaan/kegiatan maka hal ini mengakibatkan pegawai kebingungan dengan kebijakan di Puskesmas. Kesepakatan yang telah dibuat juga sering kali tidak dilakukan dengan baik oleh kariawan Puskesmas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor karyawan merasa puas. Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan prenetif. Untuk mencapai kesehatan masyarakat di wilayah Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor oleh karena itu, kondisi atau lingkungan harus nyaman, bersih dan aman agar karyawan maupun pasien merasa puas.

Masih kurang optimalnya pelaksanaan kebijakan Puskesmas, hal ini ditandai dengan kurangnya komunikasi baik dalam hal belum tersosialisasi program puskesmas, lemahnya SDM dalam memberikan pelayanan, serta masih terdapat beberapa pegawai Puskesmas yang belum mengetahui peraturan yang berlaku di Puskesmas. Belum tercapainya kinerja perawat yang diharapkan, yang ditandai dengan belum optimalnya asuhan keperawatan yang dilaksanakan untuk mengkaji kondisi pasien. Hal tersebut ditunjukan dengan pelaksanaan asuhan keperawatan kurang efektif, asuhan keperawatan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja perawat.

Kinerja pegawai di lembaga kesehatan khususnya Puskesmas sangat diperlukan. Persaingan dan globalisasi pada dekade sekarang mempengaruhi semua sektor, tidak hanya berdampak kepada sektor industri manufaktur tetapi juga

terhadap jasa pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja diantaranya kepemimpinan dan komunikasi. Peran kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan. Karena masih dijumpai pegawai yang mempunyai kinerja rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi tegas. Sementara itu, ada pegawai yang diberi tugas dan tanggung jawab banyak menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Akibatnya pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Performance atau kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Menurut Greenberg dalam Hanaou, (2023), menyatakan kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Setiap Puskesmas atau instansi selalu menginginkan target atau sasarannya tercapai. Demi tercapainya target atau sasaran tersebut dibutuhkan kinerja puskesmas atau instansi yang maksimal. Kinerja instansi sendiri terdiri dari kumpulan kinerja pegawai dalam instansi. Menurut Sedarmayanti dalam Demang, (2023), kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Fudla et al dalam Moumalai et al., (2023) kinerja karyawan meruakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan yang bersifat individual dan sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan harus sesuai dengan tanggung jawab dalam kurung waktu yang ditentukan perusahaan, pihak perusahaan dapat mengukur karyawan atas kinerjanya berdasarkan penilaian diri masing-masing karyawan.

Muryanti dalam Illu et al., (2023) mengemukakan kinerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dengan tingkat produktifitas, tingkat layanan, responsibilitas, dan akuntabilitas. Purwanta et al dalam Kinanggi, (2023), mengemukakan kinerja pegawai kerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil dalam organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh tiap karyawan dalam bentuk hasil pekerjaan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi (Anto, 2023). Kinerja adalah wujud dari tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Sebagai upaya mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Riyanto & Anto, 2022). Kinerja dapat dikatakan seberapa pekerja dilakukan oleh seseorang leadership.

Karakteristik Individu

Menurut Krniawati dalam Peny et al., (2025), karakteristik individu merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status, jumlah tanggungan, masa kerja, kemampuan dan kepribadian. Menurut Adiani & Mauludin dalam Jakra et al., (2023), karakteristik individu yaitu identitas yang mencerminkan variasi keunikan seseorang tentang motivasi, ide/gagasan yang di keluarkan, keahlian tetap gigih mengerjakan kewajiban sampai selesai atau cara keluar dari permasalahan atau cara beradaptasi dengan transformasi yang berhubungan kuat dengan tempat yang mempengaruhi kinerja seseorang. Keberhasilan kinerja seseorang tidak lepas dari sisi perilaku. Setiap individu memiliki karakteristik sendiri secara fisik dan emosional setelah faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang. Setiap pegawai memiliki perbedaan pandangan, visi, kebutuhan dan keahlian satu dan lainnya sehingga variasi tersebut akan terikut masuk dalam lingkungan kerja.

Karakteristik individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan disuasana kerja sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi. Masing-masing individu memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda yang dibawa ke dunia kerja (Kevin et al., 2024).

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin (Jepri & Mardika dalam Hasriani et al., 2024). Seperti yang dinyatakan oleh Onsardi & Putri (2020), “ Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”

Menurut Pranitasari & Khotima dalam Wahyu et al., (2024) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Gusti dalam Jalaludin & Zaini, (2025) disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi hasil kinerja perusahaan. Sebab kepemimpinan merupakan aktifitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki wewenang, kepemimpinan yang memiliki wewenang, kepemimpinan dan bertanggung jawab untuk membina keberhasilan

semua bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik sangat penting bagi perkembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kabnani et al., (2025) gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menegarkan orang lain agar mampu bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim, untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Nikmat dalam Ardiyansyah & Wijaya, (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Menurut Yukl dalam Adiawaty dalam Wahyudi et al., (2022) kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Winarsi et al dalam Malau & Kholik, (2025) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Hasibuan dalam Haryanti et al., (2024) lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor dengan jumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan

studi kepustakaan. Teknik analisis data analisis uji kuesioner, analisis uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang dipakai untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen itu dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono dalam Gorang (2023). Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran mengenai variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, untuk menghitung validitas instrumen akan dipakai rumus *Product Moment* untuk menganalisis butir soal. Sugiyono dalam Gorang (2023), bahwa suatu instrument mempunyai validitas yang tinggi jika nilai r lebih besar atau sama dengan ($\geq$) 0,3, apabila kurang, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

a) Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kesejahteraan masyarakat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,784	0,3	Valid
P2	0,664	0,3	Valid
P3	0,784	0,3	Valid
P4	0,649	0,3	Valid
P5	0,693	0,3	Valid
P6	0,659	0,3	Valid
P7	0,828	0,3	Valid
P8	0,596	0,3	Valid
P9	0,828	0,3	Valid
P10	0,586	0,3	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji variabel Kinerja Pegawai diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)

Hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,553	0,3	Valid
P2	0,507	0,3	Valid
P3	0,720	0,3	Valid
P4	0,648	0,3	Valid

P5	0,581	0,3	Valid
P6	0,617	0,3	Valid
P7	0,453	0,3	Valid
P8	0,630	0,3	Valid
P9	0,689	0,3	Valid
P10	0,720	0,3	Valid

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu dinyatakan valid.

c) Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,749	0,3	Valid
P2	0,790	0,3	Valid
P3	0,764	0,3	Valid
P4	0,718	0,3	Valid
P5	0,697	0,3	Valid
P6	0,850	0,3	Valid
P7	0,798	0,3	Valid
P8	0,653	0,3	Valid
P9	0,773	0,3	Valid
P10	0,761	0,3	Valid

Sumber: Hasil data penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas variabel Disiplin Kera diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

d) Uji Validitas Kepemimpinan (X3)

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₃)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,834	0,3	Valid
P2	0,845	0,3	Valid
P3	0,799	0,3	Valid
P4	0,489	0,3	Valid
P5	0,709	0,3	Valid
P6	0,769	0,3	Valid
P7	0,804	0,3	Valid
P8	0,703	0,3	Valid
P9	0,760	0,3	Valid
P10	0,746	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas variabel Kepemimpinan diketahui nilai *r hitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan dinyatakan valid.

e) Uji Validitas Lingkungan Kerja (x4)

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,598	0,3	Valid
P2	0,819	0,3	Valid
P3	0,707	0,3	Valid
P4	0,838	0,3	Valid
P5	0,879	0,3	Valid
P6	0,724	0,3	Valid
P7	0,699	0,3	Valid
P8	0,877	0,3	Valid
P9	0,789	0,3	Valid
P10	0,886	0,3	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 12 di atas hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja diketahui nilai *r hitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikorelasikan dengan skor totalnya. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,811	0,6	Reliebel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,914	0,6	Reliebel
Kepemimpinan (X ₃)	0,909	0,6	Reliebel
Lingkungan Kerja (X ₄)	0,929	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,887	0,6	Reliebel

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.6, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari *Cronbach alpha*.

Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang di nalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji normalitas pada dasarnya bertujuan untuk meilihat normal atau tidaknya data yang di peroleh dari hasil penelitian. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.83278322
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.077
	Negative		.082
Test Statistic			.461
Asymp. Sig. (2-tailed)			.983 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,983 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini diyatakan terdistribusi normal.

b. 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 *homoskedastisitas*. 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 hetetokedastisitas dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 8. Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	ig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.975	6.480		.768	.449
X1	.081	.090	.168	.910	.371
X2	-.059	.063	-.181	-.943	.354
X3	-.074	.089	-.205	-.828	.415

X4	.012	.090	-.033	.137	.892
----	------	------	-------	------	------

Sumber: Data Penelitian, 202

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel karakteristik individu sebesar $0,371 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja $0,354 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kepemimpinan $0,415 > 0,05$ atau 5% di ketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja $0,892 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* > 01 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Bd. Error	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-.018	1.095		-.017	.987		
X1	.189	.067	.191	2.841	.008	.995	1.005
X2	.496	.115	.475	4.325	.000	.912	1.097
X3	.166	.062	.166	2.682	.012	.550	1.818
X4	.172	.068	.186	2.511	.018	.574	1.743

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel Karakteristik Individu (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,995 dan nilai VIF sebesar 1.005, variabel Disiplin Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,912 dan nilai VIF sebesar 1.097 variabel Kepemimpinan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,550 dan nilai VIF sebesar 1.818 dan Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,574 dan nilai VIF sebesar 1.743 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Gabungan hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 10. Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation From Linearity	
		F	Sig.
1	Karakteristik Individu	511	0,728
2	Disiplin kerja	1,049	0,387
3	Kepemimpinan	493	0,741
4	Lingkungan Kerja	2,133	0.105

Sumber : Data penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.018	1.095		-.017	.987
X1	.189	.067	.191	2.841	.008
X2	.496	.115	.475	4.325	.000
X3	.166	.062	.166	2.682	.012
X4	.172	.068	.186	2.511	.018

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 18 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,018 + 0,189X_1 + 0,496X_2 + 0,166X_3 + 0,172X_4 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar -0,018 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel kinerja pegawai akan turun sebesar 0,018 atau 1.8%

2. Nilai koefisien regresi variabel variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,189 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik Individu sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 18,9% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Karakteristik Individu dengan variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kabupaten Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,496 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 49,6% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kabupaten Alor.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 0,166 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 16,6% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kabupaten Alor.
5. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X4) sebesar 0,172 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 17,2% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kabupaten Alor.

Pengujian Hipotesis

Uji t atau Uji Parsial

Hasil analisis uji t dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Hasil Uji parsial

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.095			-.017	.987
X1	.189	.067	.191	.841	.008
X2	.496	.155	.475	.325	.000
X3	.166	.062	.166	.682	.012
X4	.172	.068	.186	.511	.018

Sumber: Data Penelitian, 2025

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dikatakan bahwa nilai signifikansi uji t variabel karakteristik individu sebesar 0,008. Jika dibandingkan dengan nilai alfa, maka nilai tersebut lebih kecil ($0,008 < 0,05$), maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dikatakan bahwa nilai signifikansi uji t variabel disiplin kerja sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai alfa, maka nilai tersebut lebih kecil ($0,000 < 0,05$), maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dikatakan bahwa nilai signifikansi uji t variabel kepemimpinan sebesar 0,012. Jika dibandingkan dengan nilai alfa, maka nilai tersebut lebih kecil ($0,012 < 0,05$), maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dikatakan bahwa nilai signifikansi uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,018. Jika dibandingkan dengan nilai alfa, maka nilai tersebut lebih kecil ($0,018 < 0,05$), maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

Uji F atau Uji Simultan

Hasil analisis uji t dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji t atau uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.716	4	9.929	533.757 ^a	.000
Residual	.502	27	.019		
Total	40.219	31			

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai alfa, maka nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$), maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel 21 berikut:

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.760	.40304

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,791 atau 79,1%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh variabel karakteristik individu, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,791 atau 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
5. Karakteristik individu disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor.
6. Besar pengaruh karakteristik individu disiplin kerja kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kenarilang Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor sebesar 79,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>

- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>

- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>