



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ALOR

Herlince Anigomang¹, Hermayanti², Alvonso Fanisius Gorang³,
Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

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

Abstract

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Sosial, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Kabupaten Alor baik secara parsial maupun secara simultan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor yang berjumlah 31 pegawai, Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis berganda, uji t, uji F. Uji instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat valid, reliable dan asumsi klasik dari jawaban kuesioner penelitian. Dengan menggunakan alat bantu hitung SPSS versi 22 *For Windows*. Berdasarkan hasil uji validitas tiap variabel dengan nilai *pearson correlation* $\geq 0,3$ maka hasil uji validitas tiap variabel dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas tiap variabel dengan nilai *Crobatc Alpha* $\geq 0,6$ maka hasil uji reabilitas tiap variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dengan nilai *sig.* $\geq 0,05$ maka hasil uji dinyatakan normal. Hasil uji *heterokedastisitas* menunjukkan bahwa nilai tiap variabel independen $> 0,05$ maka penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*. Hasil uji multikolinearitas meunjukkan bahwa nilai VIF $>$ tolerance maka penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji linearitas antara variabel terikat dengan variabel bebas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dengan uji t untuk menjawab hipotesis yang pertama, kedua, dan ketiga, sedangkan analisis regresi linear berganda secara simultan digunakan uji F untuk mengetahui hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Sosial Kepemimpinan Demokratis Lingkung Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda secara parsial dan secara simultan diperoleh nilai signifikasi variabel Kecerdasan Sosial sebesar 0,003, variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,017, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,003, variabel Komitmen Kerja sebesar 0,006, dan pengaruh secara simultan nilai dari signifikasi uji F adalah sebesar 0,000^b, hasil pengujian uji t dan uji F lebih kecil dari alfa (0,05), maka pengujian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

: terdapat pengaruh Kecerdasan Sosial Kepemimpinan Demokratis Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Alor.

Keywords: *Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Budaya kerja, Kinerja pegawai*

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Anigomang, H., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.A), 257-275. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14946>

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi harus didukung dengan sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Bagian Tata Pemerintahan sekretariat Daerah Kabupaten Alor dengan visi, : pilar terdepan penyelenggaraan Pemerintahan melalui penataan kebijakan dan koordinasi dalam pelaksanaan good goverman.

misi : 1. Meningkatkan efektifitas tugas-tugas pemerintahan umum;

1. Mewujudkan tertib administrasi pertanahan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan;
2. Meningkatkan penataan kebijakan administrasi, koordinasi dan regulasi ketertiban umum.

Bagian Tata Pemerintahan selaku unsur pendukung kepala daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan rumusan kebijakan daerah, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas perangkat daerah, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, melaksanakan pembinaan administrasi dibidang administrasi pemerintahan dan kewilayaan, otonomi daerah, fasilitasi dan evaluasi kerja sama.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan untuk hasil yang maksimal sesuai dengan visi misi organisasi atau instansi. Kinerja pegawai pada dasarnya bersifat individual karena pada dasarnya kemampuan kerja setiap orang itu berbeda-beda. Perbedaan tersebut bisa terjadi karena latar belakang karakter individu, lingkungan kerja, budaya kerja. Karakteristik yang dimiliki setiap individu sangatlah berbeda-beda, oleh karena itu organisasi atau instansi dituntut untuk memahami perilaku individu.

Menurut Rahardjo, (2021) dasar perbedaan individu dalam organisasi adalah keragaman demograf yang membagi anggota atas karateristik gender, usia, etnis dan ras serta karakteristik lainnya.

Demikian halnya dengan pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor bahwa karakter masing-masing pegawai berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan karakter ini turut mempengaruhi kinerja kerja pegawai dilihat dari gender, usia, etnis dan ras. Contohnya: dalam bekerja yang usia muda agak sulit untuk bekerja sama karena masih sulit mengendalikan emosinya jika dibandingkan dengan yang berusia tua. Selain itu sikap pegawai yang masih mudah kadang masih belum stabil (tidak dalam pertimbangan yang bijak) dalam mengambil keputusan jika dibandingkan dengan pegawai yang lebih tua

Lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito dalam Arifin (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan atau yang menjadi tanggungjawabnya. Lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan susunan dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari Hasil wawancara dengan pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor diketahui bahwa pegawai bekerja belum optimal karena tidak didukung dengan fasilitas kerja yang memadai yakni belum adanya wifi, dan kurangnya sirkulasi udara. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai dengan atasan dan antara pegawai maka akan mengganggu kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang seharusnya menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan yang sama pada setiap pegawai sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan komitmen yang telah dimiliki sehingga mampu untuk mengakomodasi segala bentuk perubahan kearah yang lebih positif. Budaya kerja adalah subjektif dari apa yang terjadi didalam suatu organisasi atau instansi mengaju kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh bagian kerja. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan, namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap instansi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor diketahui bahwa pegawai yang bekerja belum menghasilkan hasil kerja yang optimal karena pemimpin sudah mengarahkan bawahan untuk bekerja namun sering gugur kewajiban, contohnya : belum ada penerapan istilah “bersih meja” tetapi masih menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan, kurang disiplin jam masuk dan keluar kantor.

Pemimpin kurang mengawasi kerja pegawai sehingga pegawai yang bekerja suka hati tanpa mengikuti prosedur atau aturan kerja yang sudah disampaikan atau diarahkan. Selain itu pemimpin dalam mengambil keputusan tidak mengakomodir usul saran atau masukan dari bawahan tapi keputusan yang diambil adalah keputusan pemimpin sendiri. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja kerja.

Kondisi pelaksanaan budaya kerja pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor pada umumnya kurang diperhatikan hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personil Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat

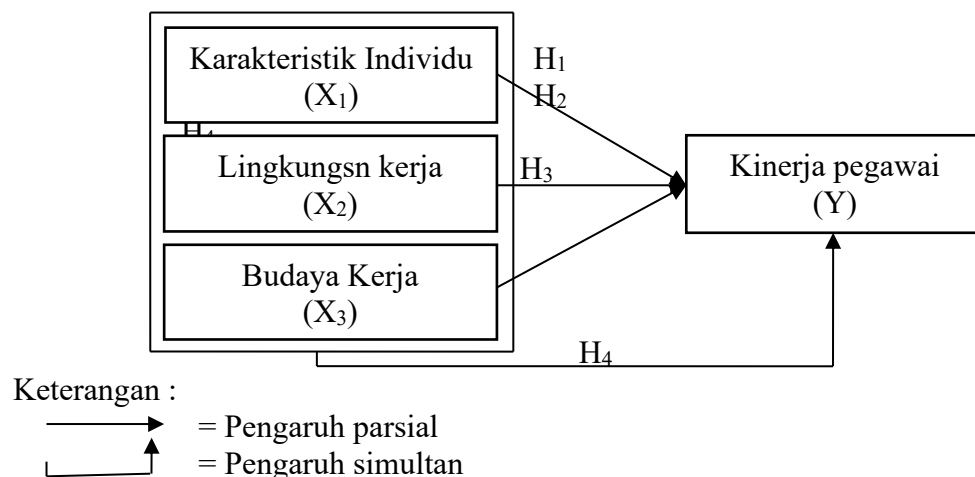
Daerah Kabupaten Alor Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor".

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah Pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel $N = n$ maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, interview, pengisian kuisioner angket dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, Analisis Uji Koesioner dan analisis Uji klasik. Analisis Uji Lanjutan terdiri dari analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian ini : (1). Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. (3). Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. (4). Karakteristik individu, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Dasar Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas

responden yang terdiri atas nama, umur, jenis kelamin, dan deskripsi lain tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya. Selain itu digunakan juga Uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu SPSS 22, 0 for windows.

1. Deskripsi Identitas Responden

Pada tahap ini akan diuraikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pangkat/golongan ruang dan masa kerja responden. Deskripsi identitas responden diuraikan sebagai berikut :

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin terlihat dalam table berikut ini :

Tabel 4.1.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	13	43,33
2.	Perempuan	17	56.66
	Jumlah	30	100

Sumber data penelitian olahan SP22 22 (2024)

Berdasarkan data dalam tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari 30 orang responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang dengan persentase 43,33%, sedangkan perempuan sebanyak 17 orang dengan presentasi 56,66%. Dengan demikian responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 17 orang atau sebesar 55,66%

2. Deskripsi responden berdasarkan umur

Deskripsi responden berdasarkan umur terlihat dalam table berikut ini :

Tabel 4.2.
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20 - 25 tahun	2	6.67
2	26 - 30 tahun	13	43.33
3	31 – 35 tahun	1	3.33
4	36 – 40 tahun	7	23.33
5	41 – 45 tahun	4	13.33
6	46 – 50 tahun	3	10,00
	Jumlah	30	100

Sumber data olahan (2024)

Berdasarkan data tabel 4.2. di atas diketahui bahwa dari 30 orang yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini berumur antara 20-25 tahun sebanyak 2 orang dengan presentasi 6,67%, responden berumur antara 26-30 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 43,33%, responden berumur antara 31-35 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3.33%, responden dengan umur 36-40 tahun sebanyak 7 dengan presentase 23,33%, responden berumur antara 41-45 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 13,33% dan responden berumur antara 46-50 tahun sebanyak 3 orang dengan presentasi 10,00%.

Dengan demikian responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berumur antara 26-30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 43,33% .

3. Deskripsi identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

Deskripsi identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir terlihat dalam table berikut :

Tabel 4.3.
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD Sederajat	0	0,00
2	SMP Sederajat	0	0,00
3	SMA Sederajat	12	40,00
4	DIII	1	3,33
5	S1	17	56.66
4	S2	0	0
Jumlah		30	100

Sumber data olahan (2024)

Berdasarkan table 4.3. di atas diketahui bahwa 30 orang yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini dengan tingkat pendidikan terakhir SD Sederajat, SMP sederajat dan S2 tidak dimiliki oleh responden. Responden yang telah menyelesaikan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 12 orang dengan presentase 40,00%, tingkat pendidikan diploma III sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%, Sarjana (S1) sebanyak 17 Orang dengan presentase 56,56%. Dengan demikian responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berdasarkan tingkat pendidikan S1 yakni berjumlah 17 orang dengan presentase sebesar 56,66% .

4. Deskripsi identitas responden berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang

Deskripsi identitas responden berdasarkan Pangkat/Golongan terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang

No	Pangkat/ Golongan Ruang	Frekuensi	Presentase (%)
1	Penata TK.I .III/d	3	10,00
2	Penata, III/c	-	-
3	Penata Muda Tkt.I, III/b	1	3,33
4	Penata Muda, III/a	4	13,33
5	Pengatur Tk.t II/d	-	
6	Pengatur, II/c	2	6,66
7	Pengatur Muda Tkt.I, II/b	1	3,33
8	Pengatur Muda, II/a	-	-
9	Non PNS	19	63,33
Jumlah		30	100

Sumber data penelitian olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa 30 orang yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini menunjukkan identitas responden berdasarkan

pangkat dan golongan ruang yaitu pangkat/golongan ruang dengan identitas responden tingkatan tertinggi adalah penata tingkat I, III/d sebanyak 3 orang dengan presentase 10,00%, pangkat/golongan ruang penata III/c, pengatur Tkt.I II/d dan pengatur muda II/a tidak dimiliki responden. pangkat/golongan ruang penata muda Tk.1 III/b sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, pangkat/golongan ruang penata muda, III/a sebanyak 4 orang pegawai dengan presentase 13,3%, pangkat/golongan ruang pengatur II/c sebanyak 2 orang dengan presentase 6,6%, pangkat/golongan ruang pengatur muda II/b sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3% dan pegawai non PNS yang belum memiliki pangkat/golongan sebanyak 19 orang dengan presentase 63,33%. Dengan demikian maka penelitian ini didominasi oleh responden yang belum memiliki pangkat dan golongan ruang yaitu pegawai pegawai Non PNS.

5. Deskripsi identitas responden berdasarkan lama bekerja

Deskripsi identitas responden berdasarkan lama bekerja terlihat dalam table berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1- 5 tahun	7	23.33
2	6-10 tahun	13	43.33
3	≥ 11 tahun	10	33.33
Jumlah		30	100

Sumber data olahan (2024)

Berdasarkan table 4.5 diketahui bahwa 30 orang yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini menunjukkan identitas responden menurut masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 7 orang dengan prosentase 23,33%, masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 13 dengan prosentase 43,33% masa kerja lebih dari sama dengan 11 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3%. Dengan demikian responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berdasarkan masa kerja antara 6-10 tahun yaitu berjumlah 13 orang dengan presentase sebesar 43,33% .

2. Deskripsi Jawaban Responden

Pada tahap ini peneliti akan menguraikan mengenai deskripsi jawaban responden tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kinerja pegawai (Y), karakteristik individu (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan budaya kerja (X₃). Deskripsi jawaban responden diuraikan sebagai berikut :

1. Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y)

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y) terlihat dalam table berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi jawaban Responden Variabel Y

N omor	Skor Jawaban									
	5		4		3		2		1	
										total
1		3,3	3	6,7		0,0				0

2		0,0	4	0,0		0,0					0	3
3		3,3	4	6,7	2	0,0					0	3
4		0,0	0	6,7		,3					0	3

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuisioner yang disebarkan yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel 4.6 tersebut diatas, diketahui bahwa dari 30 orang yang dipilih sebagai responden rata-rata memilih jawaban setuju untuk untuk semua pertanyaan kemudian diikuti dengan pilihan jawaban sangat setuju dan netral sementara jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih.

2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel karakteristik individu (X_1)

Deskripsi jawaban responden variabel karakteristik individu terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Variabel karakteristik individu

No nomor	Skor Jawaban										Total
	5		4		3		2		1		
1	1	6,7	9	3,3							0
2		0,0	1	0,0							0
3		6,7	0	6,7		,7					0
4		0,0	0	3,3	3	3,3					0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan jawaban responden terhadap koisuener yang disebarkan yang berhubungan dengan variabel karakteristik individu terlihat dalam tabel 4.7 tersebut diatas, diketahui bahwa dari 30 orang yang dipilih sebagai responden rata-rata memilih jawaban setuju untuk semua pertanyaan kemudian diikuti dengan pilihan jawaban sangat setuju dan netral sementara jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih.

3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel lingkungan kerja (X_2)

Deskripsi jawaban responden variabel lingkungan kerja terlihat dalam tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel X_2

N omor	Skor Jawaban									Total
	5	4		3		2		1		
										total
1	0,0	2	3,3		,3					0

2		6,7	9	3,6		0,0				0	3
3		0,0	6	3,3		6,7				0	3
4		0,0	9	3,3		6,7				0	3

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuisioner yang disebarkan yang berhubungan dengan variabel lama usahaseperti terlihat dalam tabel 4.8 tersebut diatas, diketahui bahwa dari 30 orang yang dipilih sebagai responden rata-rata memilih jawaban setuju untuk semua pertanyaan kemudian diikuti dengan pilihan jawaban sangat setuju dan netral sementara jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih.

4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel budaya kerja (X₃)

Deskripsi jawaban responden variabel budaya kerja yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Variabel X₃

No m or	Skor Jawaban									Total	
	5		4		3		2		1		
1	4	6,7	5	0,00		,3					0
2		6,7	0	6,7	6	,7					0
3		6,7	8	0,0	6	3,3					0
4		6,7	8	0,0	6	0,0					0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuisioner yang disebarkan yang berhubungan dengan variabel budaya kerja seperti terlihat dalam tabel 4.8 tersebut diatas, diketahui bahwa dari 30 orang yang dipilih sebagai responden rata-rata memilih jawaban setuju untuk semua pertanyaan kemudian diikuti dengan pilihan jawaban sangat setuju dan netral sementara jawaban sangat setuju dan netral sementara jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih.

2. Hasil Uji Intrumen

2.1. Hasil Uji Koesioner

2.1.1 Uji Validasi

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesahihan butir-butir pertanyaan yang dipakai dalam suatu instrument. Instrumen dapat dikatakan valid bila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud. Valid atau tidak validnya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi Product Moment (r hitung) dengan nilai kritisnya. Menurut Sugiyono dalam Gorang, (2023) menyatakan suatu instrument mempunyai validitas yang

tinggi jika nilai r lebih besar atau sama dengan ($\geq$) 0,30, apabila kurang, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara variabel
 X = Skor butir
 Y = Skor total
 N = Jumlah responden

Biasanya syarat minimum untuk nilai $r = 0,3$. Jika 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 ($r \geq 0,3$) atau (r) = 0,3.

Hasil uji validitas masing-masing variable dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel kinerja pegawai

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	Syarat	Keterangan
1	0,835	0,3	Valid
2	0,812	0,3	Valid
3	0,758	0,3	Valid
4	0,810	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data dalam tabel 4.10 tersebut diatas diketahui bahwa dari 4 (empat) pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai semuanya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga data-data tersebut dapat digunakan ke tahap analisis selanjutnya.

2. Uji validitas variabel karakteristik individu (X_1)

Hasil uji validitas variabel karakteristik individu terlihat dalam gambar berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel karakteristik individu (X_1)

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	Syarat	Keterangan
1	0,734	0,3	Valid
2	0,724	0,3	Valid
3	0,642	0,3	Valid
4	0,721	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data dalam tabel 4.11 tersebut di atas diketahui bahwa dari 4 (empat) pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel karakteristik individu semuanya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga data-data tersebut dapat digunakan ketahap analisis selanjutnya.

3. Uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja terlihat dalam gambar berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel X_2

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	Syarat	Keterangan
1	0,753	0,3	Valid
2	0,631	0,3	Valid
3	0,845	0,3	Valid
4	0,661	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data dalam tabel 4.12 tersebut diatas diketahui bahwa dari 4 (empat) pertanyaan yang digunakan untu mengukur variabel lingkungan kerja semuanya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga data-data tersebut dapat digunakan ke tahap analisis selanjutnya.

4. Uji validitas variabel budaya kerja (X_3)

Hasil uji validitas variabel budaya kerja terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel X_3

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	Syarat	Keterangan
1	0,734	0,3	Valid
2	0,724	0,3	Valid
3	0,642	0,3	Valid
4	0,721	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data dalam tabel 4.13 tersebut diatas diketahui bahwa dari 4 (empat) pertanyaan yang digunakan untu mengukur variabel budaya kerja semuanya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga data-data tersebut dapat digunakan ketahap analisis selanjutnya.

2.1.2 Uji reliabilitas

Reabilitas menunjukan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indicator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrument adalah alpha Cronbach's dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,6 (Alpa Crronbach $\geq$ 0,6, maka realibel
- Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,6 maka dikatakan tidak reliable.

Rangkuman hasil uji reiabilitas terlihat dalam table berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel X_3

Variabel	Croanbach Alpha	Syarat	Keterangan
Kinerja pegawai	0,794	0,6	Reliabel
Karakteristik individu	0,657	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,691	0,6	Reliabel
Budaya kerja	0,669	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *cronbachalpha* yang dihasilkan untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kinerja pegawai, karakteristik individu, lingkungan kerja dan budaya kerja lebih besar dari syarat yang ditetapkan sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah reliabel sehingga dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini *one sampel kolmogorov smirnov*, dengan indikator bila dinilai *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas terlihat dalam table berikut ini:

Tabel 4.15
Tabel uji Normalitas

		Unstand ardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000 0
	Std. Deviation	1.12077 265
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.088
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menggunakan metode kolomogrov sminov didapatkan hasil singnifikan dari uji normalitas yang terlihat dalam nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,538 dimana nilai tersebut lebih besar dari alfa yakni 0,05 sehigga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah normal.

2. Uji heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria yang berlaku adalah jika signifikan nilai uji $t \geq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas terlihat dalam table berikut ini :

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.952	1.500		.635	.531
	Karakteristik individu	-.001	.100	-.002	-.008	.994
	Lingkungan kerja	.012	.105	.032	.113	.911
	Budaya kerja	-.020	.183	-.052	-.236	.815

Sumber: Data diolah, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Uji multikolinearitas

Jika ada korelasi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Deteksi gejala multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) yang kriterianya adalah jika nilai Tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak di temukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas terlihat dalam table berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		

	Karakteristik individu	.556	1.797
	Lingkungan kerja	.489	2.045
	Budaya kerja	.829	1.206

Sumber : Data diolah, 2024

Dari perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari 10 sedangkan nilai dari tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa medel regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

4. Uji linearitas

Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\geq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Rangkuman hasil uji multikolinearitas terlihat dalam table berikut ini :

Tabel 4.18
Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation From Linearity	
		F	Sig
1	Karakteristik individu	1.326	0.322
2	Lingkungan kerja	.703	0.650
3	Budaya kerja	.803	0.578

Sumber: Data diolah, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* (sig) dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni karakteristik individu, lingkungan kerja dan budaya kerja lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini peneliti akan mengukur pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Variabel terikat (kinerja Pegawai)

a : Nilai konstanta

b : Koefisien Regresi dari masing-masing

X₁: Variabel karakteristik individu

X₂: Variabel lingkungan kerja

X₃: Variabel budaya kerja

e : Standar Error

Hasil analisis regresi linier berganda terlihat dalam table berikut :

Tabel 4.19
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.888	2.433		1.187	.246
	Karakteristik individu	.432	.162	.452	2.669	.013
	Lingkungan kerja	.324	.171	.340	2.898	.009
	Budaya kerja	.691	.134	.712	5.154	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel tersebut diatas, maka diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,888 + 0,432X_1 + 0,324X_2 + 0,691X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut diatas mengandung makna sebagai berikut :

1. Nilai 2,888 yang merupakan nilai konstanta, artinya tanpa adanya karakteristik individu dan budaya kerja, maka kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor sudah ada sebesar 2,888.
2. Nilai 0,432 merupakan nilai kofisien regrensi variable karakteristik individu. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik individu dinaikkan sebesar satu satuan, maka dimasukan maka kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 43,2% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.
3. Nilai 0,324 merupakan nilai kofisien regrensi variabel lingkungan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 32,4% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.
4. Nilai 0,691 merupakan nilai kofisien regresi budaya kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel budaya kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 69,1% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.

2. Kaidah Pengambilan Keputusan /Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga yakni pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (Sig) masing-masing variabel dengan nilai alfa. Alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05. Syarat pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan uji t (Sig) lebih besar dari nilai alfa ($\text{sig} > \alpha$), maka H_0 ditolak.
- Jika nilai signifikan uji t lebih kecil atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq 0,05$), maka H_0 diterima.

Hasil uji t atau uji parsial terlihat dalam table berikut :

Tabel 4.20
Hasil uji t atau uji parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.888	2.433		1.187	.246
	Karakteristik individu	.432	.162	.452	2.669	.013
	Lingkungan kerja	.324	.171	.340	2.898	.009
	Budaya kerja	.691	.134	.712	5.154	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berikut ini adalah pengujian hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga :

1. Hipotesis 1:

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. Variabel karakteristik individu mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,013 lebih kecil dari nilai alfa 0,05 dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama, artinya variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.

2. Hipotesis 2:

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,009 lebih kecil dari nilai alfa 0,05 dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.

3. Hipotesis 3:

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. Variabel budaya kerja mempunyai nilai signifikansi (α) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga, artinya variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat yakni pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (α) dengan nilai α . α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05.

Syarat pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan uji F (α) lebih besar dari nilai α ($\alpha > \alpha$), maka H_0 ditolak.
- Jika nilai signifikan uji F (α) lebih kecil atau sama dengan nilai α ($\alpha \leq \alpha$) maka H_0 diterima.

Hasil uji F terlihat dalam tabel berikut :

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,013.
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,009.
3. Secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000.
4. Secara simultan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000.

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) 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. (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 (Dpmpstps). *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>