



PENGARUH KOMPETENSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) PADA KANTOR PELAKSANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PPKH) DI KALABAHİ KABUPATEN ALOR

Lasarus Takaisal¹, Hermayanti²,
Alvonso Fanisius Gorang³, Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Abstract

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

Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada Pendamping Program Keluarga (PKH) Pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Di Kalabahi Kabupaten Alor Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kalabahi Kabupaten Alor sebanyak 60 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji parsial dan uji simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH). Di Kalabahi Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel Kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan. Di Kalabahi Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel Motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Pendamping program Keluarga Harapan. Di kalabahi Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t variabel Disiplin Kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Alor. Secara simultan variabel kompetensi, Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan. Di kalabahi Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, lebih kecil dari alfa yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh variabel Kompetensi Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pendamping Program Keluarga Harapan. Di Kalabahi Kabupaten Alor sebesar 0,738 atau 73,8%.

Keywords: *Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan*

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Takaisal, L., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). PENGARUH KOMPETENSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) PADA KANTOR PELAKSANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PPKH) DI KALABAHU KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.C), 360-378. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14970>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Penanggulangan kemiskinan dalam peraturan presiden No.15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan menyebutkan bahwa penanggulangan kemiskinan adalah kebijakan dan program pemerintah dan pemerintah daerah yang dilakukan secara sistematis, terencana dan bersinegri dengan dunia usaha dan masyarakat untuk mengurangi jumlah penduduk miskin dan meningkatkan derajat kesejahteraan rakyat.

Program keluarga Harapan di kabupaten alor merupakan sebuah lembaga instansi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah dan juga menjalani sala satu program dari lima menteri yakni Menteri Sosial, Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Ekonomi, dan Menkominfo dalam rangkah memberikan bantuan tunai kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM) dan bagi anggota keluarga RTSM. Meskipun sudah lama menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, namun di kantor PKH tetap mengalami beberapa masalah yaitu kurangnya kompetensi, motifasi kerja dan disiplin kerja, sehingga masih menjadi pengeluhan dari PKM dan kordinator ppkh kabupaten alor terhadap kinerja yang kurang efektif.

Kinerja merupakan Masalah yang terjadi pada pendamping Program Keluarga Harapan pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Di Kalabahi Kabupaten Alor. sangat diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada penerima manfaat Program Keluarga Harapan (PKH). Akan tetapi tentunya tidak terlepas dari pengaruh faktor-faktor seperti, kompetensi, Motivasi, disiplin kerja, kepuasan, lingkungan kerja, komunikasi kerja, kesejahteraan pola kepemimpinan dan sebagainya. Namun dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada tiga faktor utama yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pendamping (PKH) Di Kalabahi kabupaten Alor, ketiga aspek merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja Pendamping (PKH)

Kompetensi kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan perilaku, pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif dan kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan dengan supervise, manajemen kerja dan program sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan keterampilan

kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Apabila kompetensi sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi dalam melakukan program yang diarahkan selalu berdaya gunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Di Kantor Pelaksan Program Keluarga Harapan (PPKH) Di Kalabahi Kabupaten Alor sering mengalami masalah dengan kompetensi yang masih rendah hal ini dipengaruhi oleh pengetahuan keterampilan dengan pengalaman. Rendahnya kompetensi Pada Kantor Pelaksan Program Keluarga Harapan (PPKH) Di Kalabahi Kabupaten Alor karena kurang pelatihan dan pemberian materi. Dalam memperhatikan kinerja pendamping dengan berhubungan dengan kompetensi.

Selain kompetensi. Motifasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pendamping. Motifasi kerja merupakan pemberian daya gerak seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan bahwa mengarahkan tingkat laku atau perbuatan ke suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2023) menyatakan bahwa motifasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan dengan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Pada kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan Di Kalabahi Kabupaten Alor terdapat fenomena pemberian upah kerja, dan motifasi kerja kepada pendamping masih sangat rendah. Pemberiaan motifasi kerja dari pemimpin kepada Pendampingnya masih rendah dan masih banyak Pendamping yang datang terlambat dan pergi kunjungan kepada penerima manfaat PKH masih kurang dan terlambat. Masalah ini diakibatkan karena respon pemimpin dalam pemberian motifasi kerja dan upah kerja yang sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi belum teraplikas secara maksimal kepada pendamping sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan kerja, motifasi kerja yang tidak efektif.

Selain motifasi kerja, disiplin kerja merupakan hal yang paling penting berhubungan dengan kesadaran dengan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi atau norma yang berlaku. Selain itu disiplin kerja mencakup sikap kerja seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Awele dan Sepang dalam Gorang (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat sadar seorang untuk mengetahui peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis atau pun lisan dan jika untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah dibentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut. Maka kedisiplinanpun akan ada pada diri orang tersebut.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja. Pada kantor pelaksana program keluarga harapan Di kabupaten Alor terdapat pendamping yang kurang profesional dalam memanfaatkan waktu kerjanya. Seperti datang terlambat pada waktu yang ditetapkan pada jam kerja bersantai-santai pada jam kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pendamping.

Berdasarkan uraian permasalahan-permasalahan yang terjadi diatas maka Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan Di Kalabahi Kabupaten Alor perlu

untuk memperhatikan kinerja pendamping, yang apa bila tidak segera ditangani maka akan berdampak pada keberlangsungan kantor tersebut jikalau ingin mendapatkan kinerja yang baik harus didukung oleh beberapa faktor yaitu diantaranya, Kompetensi kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) yang berujung pada meningkatnya kinerja kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan akan mampu berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan program tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pendamping Program Keluarga Harapan Pada Kantor Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Di Kalabahi Kabupaten Alor

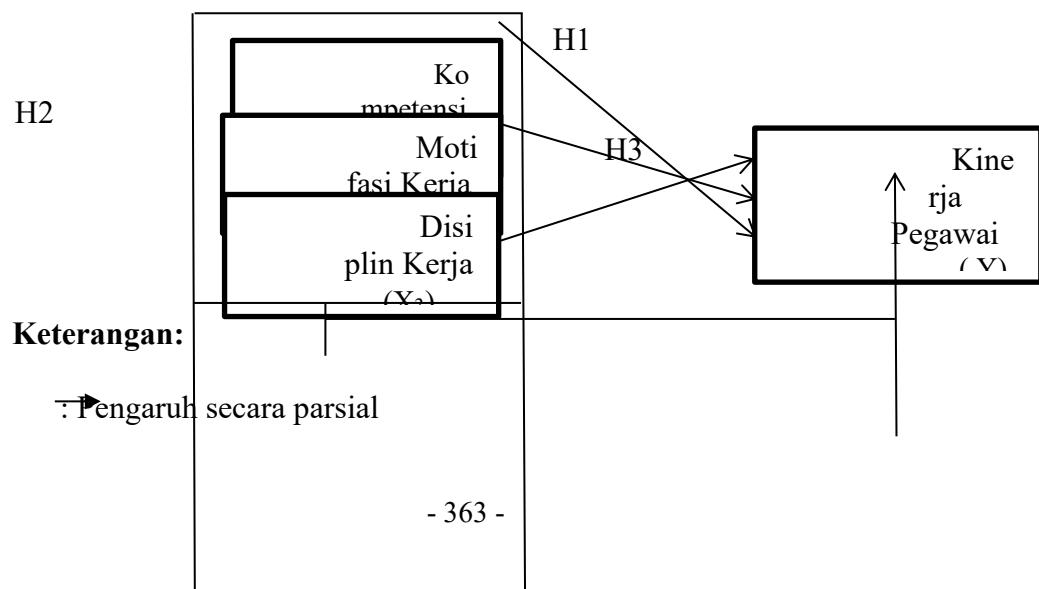
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah keseluruhan dari pendamping program keluarga harapan di kalabahi kabupaten alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik pengambilan sampel yang semua populasi menjadi sampel penelitian ($N=n$) yaitu Pendamping program keluarga Harapan di kalabahi kabupaten alor dengan jumlah 60 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara, tidak berstruktur, kuisioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan dua tahap analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawab responden, analisis uji kuisioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji f.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kerja pendamping program keluarga harapan di kalabahi kabupaten alor. (2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pendamping program keluarga harapan di kalabahi kabupaten alor (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pendamping program keluarga harapan di kalabahi kabupaten alor

(4) Kompetensi, Motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pendamping program keluarga harapan di kalabahi kabupaten alor. Kerangka dasar penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



: Pengaruh secara simutan

Gambar 2.1.
kerangka dasar pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, di gunakan untuk memberikan gambaran tentan identitas respi\onden yang terdiri atas umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Dalam analsis pendahuluan ini juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan mengunkan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

1. Identitas Respdnen

- a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	52	86,7
2	Perempuan	8	13,3
Total		60	100

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di ketahui laki-laki sebanyak 52 orang dengan persentase 86,7 dan rersponden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 8 orang dengan presentasi sebesar 13,3.

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 2.

Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	29 tahun	23	38.3
2	30 tahun	8	13.3
3	31 tahun	8	13.3
4	36 tahun	13	21.7
5	45 tahun	5	8.3
6	50 tahun	3	5.0
Total		60	100

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan jumlah umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini ada pada usia 29 tahun degan jumlah sebesar 23 orang atau sebesar 38,3%, usia 30 tahun dengan jumlah sebesar 8 orang atau sebesar 13,3%, usia 31 tahun dengan jumlah 8 atau sebesar 13,3%, usia 36 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7%, uisa 45 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 8,3% dan usia 50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5.0%

c. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	S1	60	100,0
Total		60	100

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 3. di atas diperoleh data bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan strata satu (S1) yaitu berjumlah 60 orang dengan persentase sebesar 100,0% .

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan identitas responden berdasarkan masah kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	3 tahun	7	11,7
3	5 tahun	23	38,3
4	9 tahun	30	50,0
Total		60	100

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dimana masa kerja responden 3 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11,7%, Masa Kerja responden 5 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 38,3%, dan Masa Kerja responden 9 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 50,0%.

Hasil uji instrument

Hasil uji kuisisioner

Uji validitas

Menurut Sugiono (dalam Fantang, 2019) mengatakan kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya (r) lebih dari atau sama dengan 0,3.

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

1. **Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)**

Hasil uji validitas Variabel Kompetensi (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Pertanyaan	PearsonCorrelation	rtabel	Keterangan
P1	0,826	0,3	Valid
P2	0,727	0,3	Valid

P3	0,789	0,3	Valid
P4	0,633	0,3	Valid
P5	0,792	0,3	Valid
P6	0,779	0,3	Valid
P7	0,950	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas variabel Kompetensi diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kompetensi dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Motifasi kerja (X₂)

Hasil uji validitas variabel Motifasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Motifasi kerja (X₂)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,792	0,3	Valid
P2	0,677	0,3	Valid
P3	0,781	0,3	Valid
P4	0,672	0,3	Valid
P5	0,735	0,3	Valid
P6	0,641	0,3	Valid
P7	0,693	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas variabel Motifasi kerja diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Motifasi Kerja dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X₃)

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

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X₃)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
-------------------	---------------------------	---------------	-------------------

P1	0,801	0,3	Valid
P2	0,704	0,3	Valid
P3	0,775	0,3	Valid
P4	0,697	0,3	Valid
P5	0,619	0,3	Valid
P6	0,738	0,3	Valid
P7	0,622	0,3	Valid

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 7. hasil uji validitas variabel Disiplin kerja diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Disiplin kerja dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan PKH (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan PKH (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (Y)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,667	0,3	Valid
P2	0,519	0,3	Valid
P3	0,621	0,3	Valid
P4	0,611	0,3	Valid
P5	0,682	0,3	Valid
P6	0,650	0,3	Valid
P7	0,580	0,3	Valid

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 8 hasil uji validitas variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan PKH diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua

item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan PKH dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

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

Tabel 9
Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,875	0,6	Reliabel
Motifasi kerja (X ₂)	0,839	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,835	0,6	Reliabel
Kinerja Pendamping PKH (Y)	0,732	0,6	Reliabel

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kompetensi (X₁), Motifasi kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan PKH (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan 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

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asympt. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.15331923
	Absolute	.099
	Positive	.099
Test Statistic	Negative	-.098
		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 10 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *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*.

Tabel 11
Uji Heterokedastisitas (uji glejser)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.568	1.455		1.765	.083
X ₁	-.037	.032	-.162	1.165	.249
X ₂	-.032	.042	-.117	.764	.448
X ₃	.016	.043	.056	.374	.710

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kompetensi sebesar $0,249 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motifasi kerja $0,448 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja $0,710 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3. Uji Multikolinaritas

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*.

Tabel 12
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.777	2.345		1.184	.241		
X ₁	.318	.051	.451	6.203	.000	.885	1.129
X ₂	.371	.068	.440	5.480	.000	.725	1.380
X ₃	.211	.069	.241	3.076	.003	.759	1.318

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel Kompetensi (X₁) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,885 dan nilai VIF sebesar 1.129, variabel Motivasi kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,725 dan nilai VIF sebesar 1.380 dan variabel Disiplin kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,759 dan nilai VIF sebesar 1.318 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

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

- a) Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Kompetensi.

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Uji Linearitas Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Kompetensi
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	169.298	1	169.298	6.350	.000
Within Groups	169.298	0	16.930		
Total	338.596	1			

Linearity	127.391	1	127.391	4	7.783	.000
Deviation from Linearity	41.908	9	4.656	1	.747	.104
Within Groups	130.635	49	2.666			
Total	299.933	59				

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pendamping Dan Kompetensi sebesar $0,104 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja pendamping Program Keluarga Harapan Dan kompetensi.

b) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Motifasi kerja

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Motifasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Uji Linearitas Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan
Motifasi kerja
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	164.797	8	20.600	.774	.000
Linearity	147.421	1	147.421	5.636	.000
Deviation from Linearity	17.376	7	2.482	.937	.487
Within Groups	135.137	51	2.650		
Total	299.933	59			

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Motifasi kerja sebesar $0,487 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Motifasi kerja.

c) Hasil Uji Linearitas variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Disiplin kerja

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14

Uji Linearitas Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Disiplin kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	135.327	9	15.036	4.567	.000
Linearity	95.548	1	95.548	29.023	.000
Deviation from Linearity	39.779	8	4.972	1.510	.177
Within Groups	164.606	50	3.292		
Total	299.933	59			

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pendamping dan Disiplin Kerja sebesar $0,177 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Dan Disiplin kerja.

1. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Kompetensi (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2), dan variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (Y).

Tabel 15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.777	2.345		1.184	.241
X_1	.318	.051	.451	6.203	.000
X_2	.371	.068	.440	5.480	.000
X_3	.211	.069	.241	3.076	.003

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 15 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,777 + 0,318X_1 + 0,371X_2 + 0,211X_3 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 2,777 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Kompetensi, Motifasi kerja, dan Disiplin Kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel kinerja sebesar 2,777
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,318 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kompetensi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan. mengalami peningkatan sebesar 31,8% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel Kompetensi dan variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motifasi kerja (X_2) sebesar 0,371 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motifasi kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan. mengalami peningkatan sebesar 37,1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel Motifasi kerja dan variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_3) sebesar 0,211 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pendamping Program Keluarga Harapan mengalami peningkatan sebesar 21,1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel Disiplin kerja dan variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel kompetensi, Motifasi kerja, dan disiplin kerja variabel terikat yakni kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

Tabel 16
Hasil Uji parsial(uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.777	2.345		1.184	.241
X ₁	.318	.051	.451	6.203	.000
X ₂	.371	.068	.440	5.480	.000
X ₃	.211	.069	.241	3.076	.003

Sumber: data primer penelitian

1. Variabel kompetensi(X₁)

Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping pkh dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan.

2. Variabel Motifasi kerja (X₂)

Variabel Motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Motifasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan.

3. Variabel Disiplin kerja (X₃)

Variabel disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan .

2 Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

Tabel 17
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regres	221.455	3	73.818	52.6	.000
sion					75	b
	Residu	78.479	56	1.401		
al						
	Total	299.933	59			

Sumber: data primer penelitian

Berdasarkan tabel 17 diatas diketahui nilai signifikan. Untuk pengaruh variabel Kompetensi, Motifasi kerja, dan disiplin kerja variabel terikat yakni kinerja pendamping Program Keluarga Harapan sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, motifasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pendamping

i. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1 pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH)

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan PKH (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel Kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Pendamping Program keluarga harapan di kalabahi kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

2. Hipotesis 2 pengaruh Motifasi kerja terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel Motifasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pendamping Program Keluarga Harapan PKH (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel Motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pendamping Program Keluarga Harapan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel Motifasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel $V \setminus$ Motifasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Motifasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping program keluarga Harapan di kalabahi Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

3. Hipotesis 3 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel DISIPLIN kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pendamping Program Keluarga Harapan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel disiplin kerja sebesar $0,003 < 0,05$

atau 5% hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di kalabahi Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

4. Hipotesis 4 pengaruh kompetensi, motifasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan PKH.

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi, motifasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pendamping Program Keluarga Harapan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kompetensi, motifasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pendamping Program Keluarga Harapan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, motifasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pendamping Pkh. Dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel Kompetensi, Motifasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendampin Program Keluarga Harapan di kalabahi Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

KESIMPULAN

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

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan
2. Motifasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan
4. Kompetensi, Motifasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping PKH dengan uji statistik terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan
5. Kompetensi, Motifasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pendamping Program Keluarga Harapan dengan uji statistik kinerja pendamping Program Keluarga Harapan

DAFTAR PUATAKA

- 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 (Dpmpstsp). *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>