



## Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor

Heri Yanto Namang

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

---

### Abstract

Received: 23 Agustus 2023

Revised: 28 Agustus 2023

Accepted: 8 September 2023

*This study aims to determine: the effect of motivation, work discipline, work environment, and organizational culture on the performance of employees at the Department of Manpower and Transmigration of Alor Regency, either partially or simultaneously. The respondents of this study were 35 employees at the Department of Manpower and Transmigration of Alor Regency. Data collection using a questionnaire. The data were then analyzed using the  $-t$  test to determine the partial effect and the  $-F$  test to determine the simultaneous effect on performance with the results of the study being: 1) The variables of motivation, work discipline, work environment and organizational culture on employee performance have a Pearson product moment correlation value that is above the limit of 0.3 for the validity test. 2) The variables of motivation, work discipline, work environment and organizational culture on employee performance have a Cronbach alpha value above the limit of 0.6 for the reliability test. 3) The variables of motivation, work discipline, work environment and organizational culture on employee performance have a test value for each classic assumption test that is above alpha and passes the classic assumption test. 4) There is an effect of motivation on employee performance as evidenced by the sig t test value of 0.002, which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05). 5) There is an influence of work discipline on employee performance as evidenced by the sig t test value of 0.012, which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05). 6) There is an influence of the work environment on employee performance as evidenced by the sig t test value of 0.032, which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05). 7) There is an influence of organizational culture on employee performance as evidenced by the sig t test value of 0.028 which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05). 8) There is an influence of Motivation, Discipline, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance as evidenced by the sig value of the F test which is 0.000 which is smaller than the research alpha value which is 5% (0.05). From the results of the research and the conclusions of the research, the research team suggested to the Respondents (employees of the Alor Regency Manpower and Transmigration Office) that employees are expected to be able to maintain the performance of employees who have been well organized to date, while continuing to improve themselves given the various changes in work situations as happening right now. Suggestions are also given to the Head of the Alor Regency Manpower and Transmigration Service, so that leaders who have nurtured and built the values of work discipline and organizational culture that are well ingrained in this scope of work can be maintained and continue to provide enthusiasm, motivation and innovation for the sake of performance development much better employees and overall job performance. Meanwhile, to determine the effect of the independent variables on the dependent variable, multiple linear regression analysis was used, using the  $t$  test to determine the effect partially and the  $F$  test to determine the effect simultaneously. Data was collected by distributing questionnaires to employees at the Alor Regency Manpower and Transmigration Office. Data analysis was performed with SPSS tools. Based on the research results, it can be concluded that the variables of motivation, work discipline, work environment, and organizational culture partially and simultaneously have a significant effect on employee performance. This is indicated by the significance*

---

---

value of the *t* test or partial test on the motivation variable of 0.002 or 0.2%, the significance value of the *t* test on the work discipline variable is 0.012 or 1.2%, the significance value of the *t* test on the work environment variable is 0.032 or 3.2%, the significance value of the *t* test on organizational culture variables is 0.028 or 2.8% and simultaneously the variables of motivation, work discipline, work environment, and organizational culture together have a significant effect on employee performance at the District Manpower and Transmigration Office Alor. This is indicated by the significance value of the *F* test of 0.000 or 0.0%.

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Work Environment and Organizational Culture and Employee Performance

(\*) Corresponding Author: [herinamang@gmail.com](mailto:herinamang@gmail.com)

**How to Cite:** Namang, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 826-838. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8341104>

---

## PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi pemerintah atau organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi organisasi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Karena semua kegiatan organisasi akan melibatkan tindakan sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan bagaimana sumberdaya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumberdaya manusia di mulai dari proses penetapan peraturan kantor, menerapkan budaya kerja yang positif, fasilitas pegawai dan sebagainya. Pengelolaan sumberdaya manusia yang matang harus di mulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Sebagai salah satu komponen organisasi sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor juga merupakan salah satu instansi pemerintah yang sangat memperhatikan kinerja pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari penyusunan strategi yang efektif dan kedisiplinan pegawai saat dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar visi dan misi dapat tercapai, selain itu pengaruh lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai juga sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tepat waktu.

Namun dari hasil observasi awal peneliti, ada pula permasalahan yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja yaitu terlihat pada tidak teratur jam masuk dan jam pulang kerja atau jumlah pegawai yang tidak menentu dalam mengikuti apel pagi dan apel siang. Dalam hal berkerja pun ada beberapa pegawai yang

melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan adapula yang tidak bersungguh-sungguh, ada juga beberapa pegawai yang mentaati peraturan yang ditetapkan dan ada beberapa pegawai yang tidak mentaati peraturan tersebut. Dalam hal motivasi kerja, selalu saja diberikan motivasi kerja oleh pimpinan instansi dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor dan juga Sekretaris Dinas, baik dalam apel pagi dan apel siang maupun dalam rapat-rapat staf tetapi selalu saja tidak mendapat hasil yang maksimal oleh karena tidak didorong dengan motivasi dalam bentuk kompensasi oleh karena keterbatasan anggaran hal ini berpengaruh pula pada kinerja pegawai. Dalam hal Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor juga berpengaruh dilihat dari ruang kerja dari beberapa Bidang dan Sekretariat yang ruang kerjanya sempit dan berdesakan, tidak adanya pendingin ruangan seperti AC atau pun kipas angin serta tidak begitu harmonisnya hubungan antara sesama pegawai dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal budaya organisasi, pola pikir pegawai yang masih rendah terhadap budaya organisasi di lingkungan kerja, kurangnya penghormatan dari bawahan kepada atasan dalam hal penghormatan secara struktural kurangnya penghormatan secara kodrati antar sesama pegawai;

Dari uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor”.

## **LANDASAN TEORI**

Pada dasarnya pengertian kinerja (*performance*) dapat dimaknai secara beragam. Kinerja bisa dimaknai sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, atau perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja menurut As’ad (2004) dalam Amalia (2018) yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ukuran yang dilakukan oleh perusahaan memiliki kriteria dan periode tersendiri dalam menilai hasil kinerja karyawan. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerja yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi, Hasibuan dalam Peny (2018:53). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang terlihat dari kualitas dan kuantitas.

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi adalah sebuah dorongan yang dapat membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam mengarahkan tindakan dalam diri seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik,

norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau keseluruhan yang berada disekitar seseorang yang dapat memberikan pengaruh dan semangat dalam bekerja baik itu secara individu atau berkelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

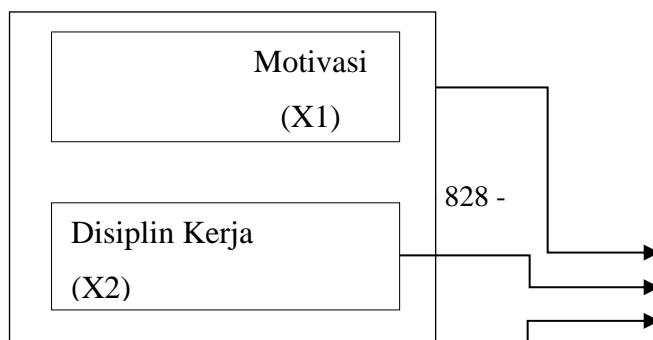
Budaya organisasi adalah suatu presepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Sedangkan menurut Jazques dalam Ardana, dkk (2009:166) dalam Peny (2018:15), budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola pikir atau presepsi yang dianut bersama oleh semua anggota dalam organisasi yang sudah menjadi tradisi sebagai cerminan dari organisasi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 semua pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor dengan jumlah 35 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah: (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. (4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. (5) Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Kinerja Pegawai  
(Y)

Gambar 1  
Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- └—————→ : Pengaruh secara simultan

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Kuesioer

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

### Hasil Uji Validitas Variabel

Hasil uji validitas Mmotivasi(X1)

Hasil uji validitas Mmotivasi(X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
<b>P1</b>	0,603	0,3	Valid
<b>P2</b>	0,666	0,3	Valid
<b>P3</b>	0,607	0,3	Valid
<b>P4</b>	0,797	0,3	Valid
<b>P5</b>	0,734	0,3	Valid
<b>P6</b>	0,722	0,3	Valid

*Sumber : Data olahan penelitian, 2023*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi seperti terlihat dalam tabel

di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Motivasi bagi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
P1	0,717	0,3	Valid
P2	0,711	0,3	Valid
P3	0,809	0,3	Valid
P4	0,712	0,3	Valid
P5	0,798	0,3	Valid
P6	0,610	0,3	Valid

*Sumber : Data olahan penelitian, 2023*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat di lihat tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
P1	0,717	0,3	Valid
P2	0,711	0,3	Valid
P3	0,809	0,3	Valid
P4	0,712	0,3	Valid
P5	0,798	0,3	Valid
P6	0,610	0,3	Valid

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Lingkungan Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X4)**

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X4)**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
P1	0,699	0,3	Valid
P2	0,691	0,3	Valid
P3	0,824	0,3	Valid
P4	0,722	0,3	Valid
P5	0,560	0,3	Valid
P6	0,823	0,3	Valid

*Sumber: Data olahan penelitian, 2023*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Budaya Organisasi bagi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
P1	0,690	0,3	Valid
P2	0,688	0,3	Valid
P3	0, 771	0,3	Valid
P4	0, 715	0,3	Valid
P5	0,785	0,3	Valid
P6	0,642	0,3	Valid

*Sumber: Data olahan penelitian, 2023*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor

**Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaba 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. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan variable Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 6**  
**Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,763	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,805	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,769	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,782	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,781	0,6	Reliabel

Sumber : *Data olahan penelitian, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 dengan demikian maka hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adaah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji linearitas.

### Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56106250
Most Extreme Differences	Absolute	,172
	Positive	,075
	Negative	-,172
Test Statistic		,172
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100 <sup>c</sup>

Sumber: *data olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji one sampel kolmogrov smirnov test diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,172 pada signifikansi 0,100 Asymp. Sig. (2-tailed), artinya dapat dsimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal, karena p value > 0,05.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

**Tabel 8**



**Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3,372	2,165		
Motivasi	-,045	,071	-,120	-,636	,530
Displin	,068	,055	,236	1,237	,226
Lingkungan	-,118	,068	-,303	-	,095
Budaya	-,010	,066	-,028	1,722	,880

*Sumber: data olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Hasil Uji multikolaritas sebagai berikut :

**Tabel 9. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	,810	1,234
Displin Kerja	,794	1,260
Lingkungan Kerja	,932	1,073
Budaya Organisasi	,878	1,139

*Sumber: data olahan, 2023*

Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1, demikian juga variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Linearitas**

Hasil Uji linearitas sebagai berikut :

**Tabel 10**

**Uji Linearitas**

No	Variabel	Deviation From Linearity	
		F	Signifikan
1	Motivasi	1,927	0,096
2	Disiplin Kerja	0,478	0,906
3	Lingkungan Kerja	0,412	0,916
4	Budaya Organisasi	0,707	0,720

*Sumber: data olahan, 2023*

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 Lanjutan**

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

**Tabel 11**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,581	3,298		176	,861
MOTIVASI	,359	,108	,396	3,318	,002
DISPLIN	,224	,083	,324	2,686	,012
LINGKUNGAN	,234	,104	,250	2,244	,032
BUDAYA	,233	,101	,264	2,304	,028

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Berdasarkan data dalam tabel tersebut di atas, dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,581 + 0,359X_1 + 0,224X_2 + 0,234X_3 + 0,233X_4 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,581 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0), maka nilai variable kinerja sudah ada sebesar 0,581.
2. Nilai koefisien regresi variable Motivasi, sebesar 0,359 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor akan bertambah menjadi 0,359.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,224 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor akan Bertambah menjadi 0,224.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,234 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja satu kali, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai di Dina Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor akan bertambah 0,234
5. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,233 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variable Budaya Organisasi sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor akan bertambah 0,233.

6. Nilai e adalah nilai pengaruh variabel lain yang tidak diteliti yang turut mempengaruhi naik atau turunnya kinerja pegawai

**Pengujian Hipotesis**

Uji T (Uji Parsial)

Hasil Uji t penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 12**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,581	3,298		,176	,861
	MOTIVASI	,359	,108	,396	3,318	,002
	DISP LIN	,224	,083	,324	2,686	,012
	LINGKUNGAN	,234	,104	,250	2,244	,032
	BUDAYA	,233	,101	,264	2,304	,028

Sumber: Data Olahan 2023

1. Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor dengan uji statistic melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probablitas  $0,002 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor dengan uji statistic melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probablitas  $0,012 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor dengan uji statistic melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probablitas  $0,032 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

4. Variabel Budaya Organisasi (X4)

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor dengan uji statistic melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probablitas  $0,028 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa Variabel Budaya Organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

**Uji f (Simultan)**

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variable independent secara bersama-sama terhadap variable dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji f (sig) dengan nilai alfa, dengan kriteria pengambilan keputusan sebaga berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

**Tabel 13**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,116	4	39,029	14,132	,000 <sup>b</sup>
	Residual	82,855	30	2,762		
	Total	238,971	34			

*Sumber: data olahan, 2023*

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Budaya Organisasi (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Budaya Organisasi (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor (Y).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data, maka kesimpulan penelitian adalah :

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.
4. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.
5. Ada pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, RiskY Nur, Qomariah, Nurul dan Hafidji, Achmad Hasan. (2019). *“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”* : Universitas Muhammadiyah Jember.
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- Murti, Harry dan Sri Mulyani, Veronika Agustini. (2013). *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”*.
- Mutiara, Nurul. (2018). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman”* Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>

- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Peny, Theresia, L.L. (2018). “*Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Tenau Kupang*”
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2( 1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Rosmaini dan Tanjung, Hasrudy Tanjung. (2019). “*pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawa*.”
- Siregar, Putri Ayu Andira. (2022). “*Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Socfin Indonesia : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan*.”