



Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor

Yustrina Anita Mau Demang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 21 Agustus 2023
Revised: 31 Agustus 2023
Accepted: 4 September 2023

The performance of an agency is determined by the success the agency's employees perform. Good performance will be good for agencies also. Several factors can help to support employee performance. These are work environment, democratic leadership, work motivation, and work discipline. The purpose for the study is to determine the department's of Transportation in the Alor Regency's effected the work environment, democratic leadership, and work motivation. there were 48 people in this study. It techniques using interviews, questionnaires, and techniques on observation. The t test, F test, and coefficient of determination to analyze the data. The results show that: With statistical tests with the t test, motivation for work has a partial effect for employee performance test with a significant level of 5% which has a probability value of 0.000 < 0.005 or 5%; Work discipline has a partial effect on employee performance with statistical tests through the t test with a significant level of 5% which has a probability value of 0.035 < 0.005 or 5%; Democratic leadership has a partial effect on employee performance with statistical tests through the t test with a significant level of 5% which has a probability value of 0.036 > 0.005 or 5%; The work environment has a partial effect on employee performance by statistical tests through the t test with a significant level of 5% which has a probability value of 0.000 < 0.005 or 5%, work motivation, work discipline, democratic leadership and work environment simultaneously affect employee performance by a significant value of 0.000 < 0.05 or 5%. The influence of work motivation, work discipline, democratic leadership and work environment variables on employee performance is 0.881 or 88.1%.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Democratic Leadership Work Environment and Employee Performance.

(*) Corresponding Author: yustrina2002@gmail.com

How to Cite: Demang, Y. A. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 962-976. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395295>

PENDAHULUAN

Tuntutan pada dunia pekerjaan di era globalisasi saat ini yaitu adanya perkembangan teknologi dan sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.

Tanpa keberadaan manusia, suatu organisasi/instansi tidak akan berjalan dengan baik. Setiap manusia yang bekerja punya harapan tersendiri untuk pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan itu harus membuat mereka merasa puas karena mereka bekerja bukan hanya untuk digaji tetapi mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas kualitas kerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Seperti kita ketahui bahwa,



dengan kerja yang berkualitas dan penghargaan dari pimpinan atau orang maka pegawai akan terpacu untuk tetap bekerja dengan prima.

Peraturan Bupati Alor Nomor 38 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Alor pasal 2 ayat (1) Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Perhubungan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1), mempunyai tugas dan kewajiban membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor terdapat masih ada pegawai yang suka masuk dan keluar kantor dengan sesuka hati dan bermalasan-malasan, berdasarkan pengamatan awal biasanya itu terjadi pada awal bulan pada hari pertama sampai dengan hari ketiga dan akhir bulan, diakibatkan keterlambatan gaji dan juga karena kebiasaan dan tradisi. Oleh karena itu, perlu adanya dorongan dari pemimpin terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kinerja yang baik akan membawa dampak yang baik pula kepada instansi. Untuk mencapai kinerja pegawai dapat didukung oleh banyak faktor. Faktor – faktor tersebut adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan, beban kerja dan lain sebagainya.

Suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik jika dia termotivasi. Motivasi itu bisa datang dari pemimpin, kawan sekerja atau bahkan keluarga. Pegawai hanya mau bekerja kalau ada kesejateraan dalam tugas yang dilaksanakan. Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor masih ada pegawai yang merasa lelah dan stress dalam bekerja karena kurangnya adanya motivasi. Motivasi kerja bukan hanya semata-mata karena uang dan materi tetapi juga dengan memperhatikan kualitas kerja berupa pengakuan dan penghargaan. Dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan gairah kerja dan pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan tepat.

Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.. Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor waktu yang ditentukan dari kantor yaitu apel pagi dari hari Senin – jumat pukul jam 07.15 WITA dan apel pulang dari hari senin – kamis pukul 14.30 WITA dan hari jumat pukul 15.30 WITA. Meski demikian, masih ada yang terlambat apel pagi dengan berbagai alasan dan pulang kantor sebelum waktu yang ditentukan, sehingga perlu ada penegasan disiplin oleh pimpinan dengan cara tertulis dan lisan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai

Menjadi seorang pemimpin yang demokratis juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor adalah seorang yang tegas. Dengan adanya Pemimpin yang demokratis maka hubungan antara pemimpin dan bawahannya harmonis dan tidak kaku dan para bawahannya akan bersemangat bekerja karena merasa diperhatikan. Pemimpin demokratis yang baik dapat menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat diantara para pegawainya.

Dan yang terakhir yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana setiap pegawai akan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor lingkungan kerja bukan dilihat dari fasilitas kantor saja tetapi bisa juga dengan hubungan relasi antara pimpinan dan bawahan, sesama kawan kerja, dan yang terpenting salingberkomunikasi. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pegawai dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Permasalahan diatas merupakan masalah yang cukup serius karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk itu, perlu ditindak lanjuti dengan cara memberipenghargaan dan pengakuan atas kualitas kerjasehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerjapegawai.

Berdasarkan hasil pemikiran diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor “.

LANDASAN TEORI

Menurut Mas’ud dalam Peny (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Variabel kinerja karyawan diukur melalui tujuh indikator, yaitu : kualitas kerja, efisiensi, kemampuan karyawan, ketepatan waktu, pengetahuan karyawan, kreatifitas, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

Menurut Mangkunegara dalam Peny (2018) mendefinisikan kinerja sebagai “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “. Kualitas yang dimaksudkan disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Mas’ud dalam Peny (2018) menyatakan ada tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai, yakni :

1. Kualitas Kerja
2. Efisiensi
3. Kemampuan Karyawan
4. Ketepatan Waktu
5. Pengetahuan Karyawan
6. Kreatifitas
7. Pelaksanaan Tugas Sesuai Prosedur.

Menurut Samsuni dalam Gorang (2022) motivasi merupakan carabagaimana mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Menurut Riniwati dalam Gorang (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk memenuhi tujuan dari hidup seseorang.

Menurut Handoko dalam Hasi dkk (2020) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Rasa memiliki

3. Kemampuan
4. Mengutamakan kualitas
5. Penjabaran kerja
6. Prestasi
7. Tanggung jawab

Menurut Hasibuan dalam Gorang (2022) mengatakan Kedisiplinan diartikan karyawan senantiasa datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai dalam Gorang (2022) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Gorang (2022) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sangsi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan

Menurut Indrawijaya dalam Irdyanti (2018) mengemukakan pendapatnya mengenai gaya kepemimpinan demokratis, sebagai berikut: Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya diasumsikan oleh orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka dalam berpendapat.

Menurut Pasolong dalam Irdyanti (2018) terdapat indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya, diantaranya adalah:

1. Keputusan dibuat bersama
2. Menghargai potensi bawahannya
3. Mendengar kritik, saran atau pendapat dari pegawai
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya

Menurut Nitisemito dalam Gorang (2022) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tersedia di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Danang Sunyoto dalam Gorang (2022) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain".

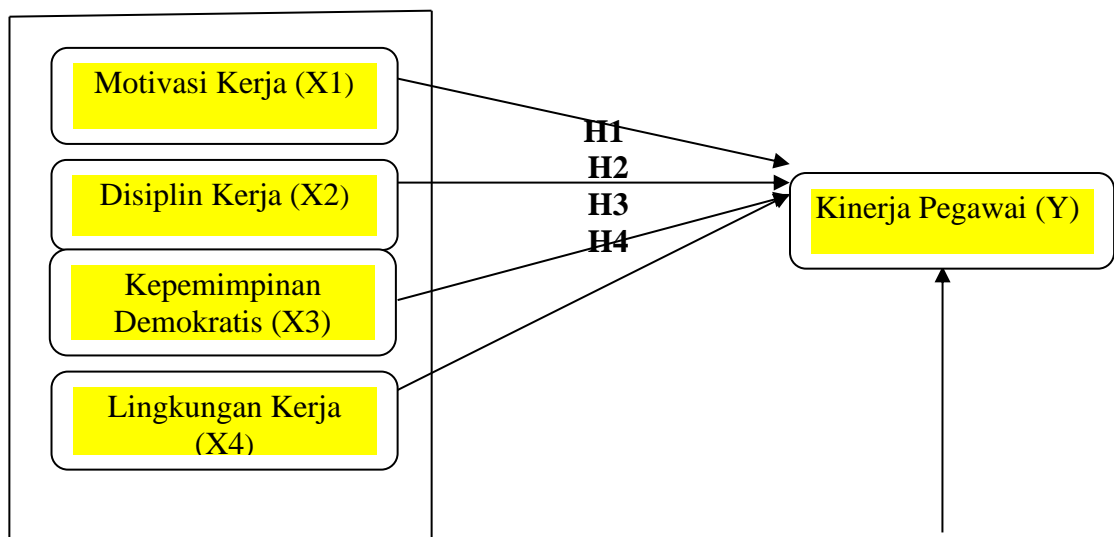
Menurut Sedarmayanti dalam Prasetyo (2019) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

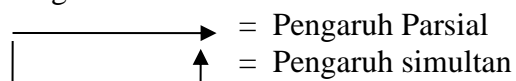
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Alor dengan jumlah 48 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif identitas dan jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hipotesis penelitian adalah : (1) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. (3) Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. (5) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan demokratis, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. (6) Besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan demokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor sekitar 80% - 90%. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Keterangan :



HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

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 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,676	0,3	Valid
P2	0,778	0,3	Valid
P3	0,758	0,3	Valid
P4	0,794	0,3	Valid
P5	0,799	0,3	Valid
P6	0,766	0,3	Valid
P7	0,656	,03	Valid
P8	0,459	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel kinerja pegawai diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,654	0,3	Valid
P2	0,720	0,3	Valid
P3	0,724	0,3	Valid
P4	0,717	0,3	Valid
P5	0,726	0,3	Valid
P6	0,667	0,3	Valid
P7	0,581	,03	Valid
P8	0,500	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel motivasi kerja diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir

pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,616	0,3	Valid
P2	0,671	0,3	Valid
P3	0,736	0,3	Valid
P4	0,720	0,3	Valid
P5	0,671	0,3	Valid
P6	0,646	0,3	Valid
P7	0,632	,03	Valid
P8	0,634	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel disiplin kerja diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X3)

Hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,615	0,3	Valid
P2	0,804	0,3	Valid
P3	0,774	0,3	Valid
P4	0,813	0,3	Valid
P5	0,802	0,3	Valid
P6	0,762	0,3	Valid
P7	0,646	,03	Valid
P8	0,461	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel kepemimpinan demokrasi diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel kepemimpinan demokratis dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,680	0,3	Valid
P2	0,782	0,3	Valid
P3	0,762	0,3	Valid
P4	0,798	0,3	Valid
P5	0,812	0,3	Valid
P6	0,770	0,3	Valid
P7	0,660	,03	Valid
P8	0,476	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel lingkungan kerja diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 6.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reabilitas	keterangan
Kinerja Pegawai	0,774	0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,764	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,764	0,6	Reliabel
Kepemimpinan demokratis	0,775	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,775	0,6	Reliabel

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 yang artinya variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7.

Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,02999143
	Absolute	0,098

Most Extreme Differences	Positive	0,093
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel dependent dan independent dalam penelitian ini adalah dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Heterokedasitas

Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

:

Tabel 8.
Hasil Uji Heterokadastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.253	1.422		-1,585	0,120
Motivasi	0,076	0,056	0,300	1,340	0,187
Disiplin	0,058	0,050	0,219	1,163	0,251
kepemimpinan	-0,050	0,062	-0,202	-0,797	0,430
Lingkungan	0,006	0,065	0,024	0,091	0,928

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat diketahui nilai signifikan pada variabel motivasi kerja (x1) $0,187 > 0,05$, disiplin kerja (x2) $0,251 > 0,05$, kepemimpinan demokratis $0,430 > 0,05$ dan lingkungan kerja $0,928 > 0,05$ yang artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.048	2.142		-1.423	.162		
Motivasi	0,323	0,085	0,320	3.801	0,000	0,392	2.551
Disiplin	0,165	0,076	0,154	2.177	0,035	0,557	1.794
Kepemimpinan	0,204	0,094	0,206	2.164	0,036	0,306	3.266
Lingkungan	0,406	0,098	0,404	4.146	0,000	0,292	3.423

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (x1) dengan nilai tolerance sebesar 0,392 dan nilai VIF sebesar 2.551, variabel disiplin kerja (x2) nilai tolerance 0,557 dan nilai VIF 1.794, variabel kepemimpinan demokratis (x3) nilai tolerance 0,306 dan nilai VIF 3.266 dan variabel lingkungan kerja (x4) nilai tolerance 0,292 dan nilai VIF 3.423 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Linearitas

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

Tabel 9.

Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	39.973		4.441	1.745	0,113
Kinerja*Disiplin Kerja	63.053		7,882	1,722	0,125
Kinerja*Kep.Demokratis	10.545	8	1.318	.392	0,918
Kinerja*Lingkungan Kerja	4.092		0,585	0,219	0,979

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel terikat dengan variabel bebas mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa (0,05) atau 5%. Dengan demikian maka variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

Analisis Lanjutan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Demokratis (X3) Dan Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.048	2.142		-1.423	0,162
	Motivasi	0,323	0,085	0,320	3,801	0,000
	Disiplin	0,165	0,076	0,154	2,177	0,035
	Kepemimpinan	0,204	0,094	0,206	2,164	0,036
	Lingkungan	0,406	0,098	0,404	4,146	0,000

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -3,048 + 0,323X_1 + 0,165X_2 + 0,204X_3 + 0,406X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar -3,048 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yakni variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Demokratis (X3) Dan Lingkungan Kerja (X4). Jika variabel independent tidak ada, variabel kinerja pegawai akan menurun sebesar 3,048.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,323. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 32,3% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,165 Nilai ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 16,5% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis (X3) sebesar 0,204 Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan demokratis maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 20,4 %, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (x4) sebesar 0,206. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 20,6% atau dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.048	2.142		-1.423	0,162
Motivasi	0,323	0,085	0,320	3,801	0,000
Disiplin	0,165	0,076	0,154	2,177	0,035
Kepemimpinan	0,204	0,094	0,206	2,164	0,036
Lingkungan	0,406	0,098	0,404	4,146	0,000

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan uji t sebesar $0,035 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel kepemimpinan demokratis (x3)

Variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan uji t sebesar $0,036 > 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel lingkungan kerja (x4)

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,005$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	368,139	4	92.035	790,370	0.000 ^b
Residual	49,861	43	10.160		
Total	418,000	47			

sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan uji F sebesar $0.000 < 0,05$ atau 5%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,938 ^a	0,881	0,870	1.07683

Sumber data penelitian olahan SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel diatas, besar pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,881 atau 88,1 % sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variable lainnya.

KESIMPULAN

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

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
3. Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
5. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan demokratis, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
6. Besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan demokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor adalah sebesar 88,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219.
- 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.
- Irdyanti1 , Dr. Ansar, M.Si 2 , Dr. Wahira, M.Pd3 (2018) *Kepemimpinan Demokratis (Studi Pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar)* Nasution, S. (2019). *Analisis Hubungan Kinerja Karyawan*

- Dengan Kepuasan Konsumen Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Nurzila, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin.
- 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>
- Peraturan Bupati Alor Nomor 38 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
- Ramadani, A., Lubis, T., & Nasution, I. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah Provinsi Sumatera Utara. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 139-148.
- Rompas¹, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Yelisokhi, L. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Semarang. *Skripsi*.

Yurica hardianty, h. A. R. D. I. A. N. T. Y. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota balikpapan* (doctoral dissertation, universitas balikpapan).