



Pengaruh Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka

Agustina Nona Leli^{1*}, Imanuel Wellem², Yustina Olivia Da Silva³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Nipa, Indonesia

agustinaleli134@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Kesehatan No.3, Beru, Kec. Alok Tim., Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Tim.
86094

Korespondensi penulis: agustinaleli134@gmail.com

Abstract. This This Study aimed to (1) understand the overview of employe, performance, Organizational support, and work discipline, and (2) analyze the influence of organizational support and work discipline on employee performace both partially and simultaneously. The population in this study consisted of 40 employees of the Regional Planning, Research, and Development Agency (BAPELITBANG) of the Sikka Regency. Due to the limited population, the study was conducted using a census or saturated samping method. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and infertial statistical methods, specifically multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted using f- tesr and t-test. The results of the descriptive analysis indicated that the employee performance variable was categorized as good, the organizational support variable was also categorized as good, and the work discipline variable was categorized as good as well. The results of the t-test showed that partially, the organizational support variable had a positive and significant effect on employee performance. Additionally, the work discipline variable had a positive and significant effect and employee performance. the result of the f-test showed that simultaneously, the organizational support and the work discipline variables had a significant effect on employee performance. The determination analysis results indicated that the two independent variables in this study could explain 23,4% of the variation in the rise and fall of employee performance at the regional planning, Reseach, and Development Agency (BAPELITBANG) of Sikka Regency.

Keyword: Organizational Support, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Dukungan Organisasi, dan Disiplin Kerja; (2) menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka, berjumlah 40 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Dukungan Organisasi berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Disiplin Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka sebesar 23,4%.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Ketetapan MPR Nomor IV Tahun 1973 menegaskan bahwa dalam rangka upaya menyeimbangkan antara pembangunan sektoral dan pembangunan daerah dan untuk menjamin laju pembangunan berkelanjutan di daerah maka perlu adanya perencanaan yang komprehensif, terarah dan terintegrasi. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah, salah satunya adalah dengan membentuk suatu badan yang mempunyai tugas khusus dalam perencanaan pembangunan, yaitu melalui Keputusan Presiden Nomor 27 Tahun 1980 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Pada tingkat kabupaten, Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka adalah lembaga daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sikka merupakan unsur pendukung pemerintah daerah dalam perencanaan dan penelitian dan pengembangan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Komposisi Perangkat Daerah Kabupaten Sikka, Badan Perencanaan dan Pengembangan yang selanjutnya disebut Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka.

Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka termuat dalam Peraturan Bupati Sikka Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan adalah sebagai berikut: (1) Merumuskan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan penelitian dan pengembangan; (2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis dalam perencanaan dan penelitian dan pengembangan; (3) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan dan penelitian dan pengembangan; (4) Pembinaan teknis pelaksanaan fungsi pendukung urusan pemerintahan di bidang perencanaan dan penelitian dan pengembangan; dan (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Fungsi Badan Perencanaan dan Pengembangan Kabupaten Sikka di atas merupakan suatu kegiatan dalam sistem manajemen organisasi yang perlu dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi di bidang perencanaan dan pengembangan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (Wellem *et al*, 2023). Priansa (2018) dalam Farisi *et al*, (2020:269) mengemukakan bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Sari *et al*, (2016:206) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan

yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner sementara 15 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil pra-survey kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Work</i>)	1-2	80.67	Baik
2	Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>)	3-4	62.00	Cukup Baik
3	Kemandirian (<i>Dependability</i>)	5-6	60.00	Cukup Baik
4	Inisiatif (<i>Initiative</i>)	7-8	85.33	Sangat Baik
5	Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>)	9-10	83.33	Baik
6	Kerjasama (<i>Cooperation</i>)	11-12	88.67	Sangat Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			76.67	Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			23.33	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar dari skor ideal 76,67%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat *gap* sebesar 23,33% (100%-76.67%) yang menjadi permasalahan kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Muse dan Stamper (2007) dalam Sinambela (2021: 36) mendefinisikan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi mereka dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka. Simanjuntak (2011) dalam Wellem (2018:95) menyatakan bahwa kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan salah satu pegawai peneliti menemukan salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu dukungan organisasi. Permasalahan yang terkait dengan dukungan organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka yaitu kurangnya kejelasan tentang sasaran yang harus dicapai, Penyediaan sarana dan prasarana kerja yang kurang memadai, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan dan kurangnya pemahaman SOP.

Selain Dukungan Organisasi, adapun faktor lain yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut Afandi (2018) dalam Mahmud *et al*, (2022:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Permasalahan disiplin kerja di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka bisa menjadi tantangan serius yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan organisasi. Beberapa permasalahan umum dalam hal disiplin kerja di kantor meliputi: Keterlambatan, Absenisme, tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan, dan ketidaksanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

Dukungan Organisasi dan Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPELITBANG. Namun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian antara variable dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dan variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada table 2 :

Tabel 2 Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1.	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	Lansart <i>et al</i> (2019)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Purnami (2017)
2.	Pengaruh	Berpengaruh	Badaruddin (2021)

	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	positif dan signifikan	Bawelle & Sepang. (2016)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	

Sumber: Research Gap Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel ada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Bilson (2002) dalam Jano *et al*, (2022:74) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Moehariono (2010) dalam Widyastuti *et al*, (2018:2) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, serta target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2008) dalam Liyas *et al* , (2017:21) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan oleh organisasi.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya dan banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang karyawan serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya (Umihastanti *et al*, 2022:221). Robbins dan Judge (2008) dalam Ramdhani *et al* (2017:201) menyatakan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan, kecuali jika bagi karyawan manajemen tidak mendukung, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193).

Hipotesis Penelitian

- H1 : Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Dukungan organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka, berjumlah 40 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

4. HASIL

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel Dukungan Organisasi adalah 80,13% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel Disiplin Kerja adalah 83,13% dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 82,42% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Dukungan Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	t hitung	Sig.	Keterangan
Dukungan Organisasi	2,815	0,008	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	3,038	0,004	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan analisis data pada tabel 3, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

a. Variabel Dukungan Organisasi (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,815 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Dukungan Organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Dukungan Organisasi semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,038 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Disiplin Kerja

semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Dukungan Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,673	2	226,837	11,217	0,000
	Residual	748,227	37	20,222		
	Total	1201,900	39			
a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,217 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: Dukungan Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂). Dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Organisasi (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R² yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,614	0,377	0,344	4,49693
Variasi naik turunnya kinerja pegawai			37,7 %	
Dijelaskan oleh variabel-variabel lain			62,3 %	

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,377 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka sebesar 37,7%. Sedangkan sisanya sebesar 62,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Dukungan Organisasi pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Dukungan Organisasi semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Lansart *et al* (2019), Diah *et al* (2021), Ambarsari *et al* (2021), Marbun *et al* (2022), Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Purnami (2017), Ilmaniar *et al* (2018), Yulivianto (2019). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan

(BAPELITBANG) Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Widuri *et al* (2020), Nurjaya *et al* (2021), Jufrizen (2021), Badaruddin (2021), Luthfi (2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Bawelle *et al* (2016). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : Novitasari *et al* (2020). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka adalah 82,42%, sehingga terdapat *gap* sebesar 17,58%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator kualitas pekerjaan (*Quality of work*) dan indikator kemandirian (*Dependability*).

Untuk dapat mengurangi *gap* variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki variabel Dukungan Organisasi. Meskipun Dukungan Organisasi termasuk kriteria baik (80,13%), namun masih terdapat *gap* sebesar 19,87%. *Gap* ini harus diatasi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase skor totalnya berada di bawah persentase skor total variabel Dukungan Organisasi. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah sebagai berikut ini: Indikator Peralatan kerja (73,75%) Indikator Peralatan Kerja dengan tingkat kepatuhan sebesar 73,75% menunjukkan bahwa ada aspek perbaikan yang perlu dilakukan terkait ketersediaan, keandalan, dan keamanan peralatan yang digunakan dalam lingkungan kerja. Angka kepatuhan yang kurang dari optimal ini dapat menunjukkan adanya masalah dalam pemeliharaan rutin, pemilihan peralatan yang sesuai dengan standar keselamatan, atau mungkin adanya kebutuhan untuk meningkatkan pelatihan terkait penggunaan peralatan. Peralatan yang tidak terawat dengan baik dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja atau penghambatan dalam proses kerja sehari-hari. Oleh karena itu, perbaikan dalam indikator ini tidak hanya akan meningkatkan keselamatan tetapi juga efisiensi dan produktivitas keseluruhan dalam lingkungan kerja.

Dengan memprioritaskan perbaikan pada Indikator Peralatan Kerja, perusahaan atau organisasi dapat mengimplementasikan langkah-langkah untuk memastikan bahwa semua peralatan yang digunakan telah memenuhi standar keselamatan dan kinerja yang diperlukan. Hal ini mungkin melibatkan audit rutin, perbaikan preventif yang terjadwal, atau bahkan penggantian peralatan yang sudah tua atau tidak aman. Menginvestasikan sumber daya untuk meningkatkan kepatuhan terhadap indikator ini juga dapat mengurangi biaya jangka panjang yang terkait dengan pemeliharaan darurat atau penggantian peralatan akibat kegagalan atau kerusakan. Dengan demikian, fokus pada Indikator Peralatan Kerja tidak hanya akan

menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman tetapi juga mendukung keberlanjutan operasional dan kesejahteraan keseluruhan para pekerja. Indikator Kondisi kerja (78,50%) Indikator Kondisi Kerja dengan tingkat kepatuhan sebesar 78,50% menyoroti pentingnya untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja bagi para pekerja. Kondisi kerja mencakup berbagai faktor seperti kebersihan, keamanan, ketersediaan fasilitas, dan ergonomi tempat kerja. Meskipun angka kepatuhan ini cukup tinggi, masih ada ruang untuk perbaikan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal dan mendukung produktivitas yang lebih baik. Kondisi kerja yang baik dapat berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik para pekerja, mengurangi risiko cedera atau penyakit yang terkait dengan lingkungan kerja yang kurang baik. Dengan memprioritaskan perbaikan pada Indikator Kondisi Kerja, organisasi dapat mengadopsi pendekatan holistik untuk meningkatkan standar lingkungan kerja. Ini dapat mencakup inisiatif untuk meningkatkan kebersihan dan ketertiban di tempat kerja, memastikan bahwa fasilitas seperti toilet dan ruang istirahat tersedia dan terjaga dengan baik, serta memperbaiki faktor-faktor ergonomi untuk mengurangi risiko cedera akibat beban kerja berlebihan atau postur yang tidak sesuai. Investasi dalam perbaikan kondisi kerja bukan hanya investasi dalam kesejahteraan karyawan, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas dan retensi tenaga kerja dalam organisasi.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : Persentase skor total untuk Variabel Dukungan Organisasi adalah 80,13% dengan kriteria baik; Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 83,13% dengan kriteria baik; Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 82,42% dengan kriteria baik. (2) Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) : Variabel Dukungan Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Dukungan Organisasi semakin diperbaiki maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. (3) Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Dukungan Organisasi (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Pegawai secara signifikan pada Kantor Badan

Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka. (4) Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka sebesar 17,58%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: (1) Kepada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka di sarankan untuk : Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki Dukungan Organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan dukungan organisasi melibatkan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa pegawai memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya, panduan, dan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Ini mencakup penyediaan teknologi yang mutakhir, pelatihan yang relevan, komunikasi yang terbuka, serta pengakuan atas prestasi kerja. Dengan membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, pengembangan karir, dan keseimbangan hidup, organisasi tidak hanya meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, tetapi juga mendorong produktivitas yang lebih tinggi dan inovasi yang berkelanjutan. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Disiplin Kerja Meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan disiplin kerja melibatkan implementasi kebijakan dan prosedur yang jelas serta konsisten dalam mengelola perilaku dan kinerja pegawai. Ini termasuk penegakan aturan dan standar kerja yang diterapkan secara adil dan transparan. Dengan membangun budaya kerja yang menghargai ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan tanggung jawab pribadi, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Selain itu, pendekatan ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan profesional, mendorong pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka dalam mencapai tujuan bersama organisasi. (2) Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alfreda, A. A., & Goo, E. E. K. (2024). Analisis Biaya Operasional Dan Simpanan Dalam Memaksimalkan Sisa Hasil Usaha Pada KSP Kopdit Tuke Jung Nele. *AKUNTANSI* 45, 5(1), 30-43.
- Aquinaldo, T. N., Ghetta, A. P. K., & Juru, P. (2024). Analisis Konsistensi Perencanaan Dan Penganggaran Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3810-3814.
- Bunga, F. M., Obon, W., & Meylano, N. H. (2024). The Effect of Emotional Branding and Experiential Marketing on Chosik (Chocolate Sikka) Purchasing Decisions in Sikka Regency. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)* ISSN: 2582-6220, DOI: 10.47505/IJRSS, 5(8), 61-75.
- Bure, M. R., Wisang, I. V., & Juru, P. (2024). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengembangan Karir Dan Motifasi Kerja, Studi Kasus Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 6600-6606.
- Buu, A. L., Dekrita, Y. A., & Rangga, Y. D. P. (2024). Implementasi Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Pasar Tingkat. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 156-167.
- Chuesta, R. N. B., Sanga, K. P., & Ghetta, A. P. (2024). Peran Agency Theory Terkait Manajemen Risiko Kredit dalam Upaya Meminimalisir Kredit Bermasalah pada KSP Kopdit Obor Mas Kanca Pasar Alok. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1354-1359.
- Da Chuna, M.G.P., da Silva, Y. O., Tonce, Y., & Aek, K. R. (2023). Peran badan perencanaan dan penelitian dan pengembangan kabupaten sikka terhadap indeks pengeolaan keungan daerah. *Community development journal: jurnal pengabdian masyarakat*, 4(2), 2668-2672.
- Da Rato, E. Y., Dekrita, Y. A., & Aek, K. R. (2024). Analisis Perencanaan Laba Dengan Penerapan Titik Impas Pada Perumda Air Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).
- Da Silva, Y. O., Temu, T. J., & Lamawitak, P. L. (2024). Knowledge Management-Based Efforts To Improve MSME Performance (Credit Union Intervention for MSME Actors in Sikka Regency). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(4), 429-434.
- Daud, A., Dj, A. A., Adianita, H., & Mado, Y. J. (2024). The Influence of Participative Leadership Style on Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior as a Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2192-2200.
- Dekrita, Y. A., Afrianti, M., Della, M. F. C., Devance, M. R., Seka, G. F., Nunuhitu, P. C., ... & Bunga, M. A. V. (2024). Pentingnya Pengetahuan Dan Kesadaran Pajak Bagi Umkm

Dalam Rangka Menciptakan Pembangunan Ekonomi Yang Berkelanjutan Di Desa Bangkoor, Kecamatan TaliburA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 9942-9947.

Dekrita, Yosefina A., and Emilianus E. K. Goo. *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori & Praktik*. Eureka Media Aksara, 2024

Elni, Y., Wellem, I., & Wulandari, C. A. (2024). Analisis Proses Pemberian Pinjaman Dalam Mitigasi Risiko Kredit Sebagai Solusi Kredit Macet Pada Ksp Kopdit Pintu Air. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3579-3585.

Febronia, V., & Goo, E. E. K. (2024). Prosedur Pengajuan Dan Realisasi Kredit Pada KSP Kopdit Hiro Heling Cabang Utama. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 67-76.

Florantino, A., Wellem, I., & Transilvanus, V. E. (2024). Efektifitas Perencanaan Penanganan dalam Upaya Percepatan Pengentasan Permukiman Kumuh. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 7(1), 563-568.

Florida, M. I., Rengga, A., & Luju, E. (2024). Analisis Anggaran Kas Dalam Meningkatkan Likuiditas Pada Ksp Kopdit Pintu Air Rotat Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4358-4368.

Goo, E. E. K. (2024). Pengaruh Total Assets Turn Over Terhadap Return On Assets Pada KSP Kopdit Pintu Air. *AKUNTANSI* 45, 5(1), 86-91.

Hasibuan. (2013), *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan Ketujuh Belas.

Hastuti, Y., Sanga, K. P., & Kurniawan, A. P. (2024). Implementasi Sistem Daperma (PT. Pandai) Pembayaran Klaim Asuransi dalam Pelunasan Hutang Anggota Meninggal Dunia pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Pasar Tingkat. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1280-1290.

Jano, M. Y. D. M., Wellem, I., & Mone, M. M. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 71-89.

Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.

Lorang, M. H. D., Obon, W., & Yulianti, M. (2024). Peran Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (Bapelitbang) Dalam Perencanaan Pembangunan di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3682-3686.

Mado, Y. J., Irwansyah, R., Kasnowo, K., Irdhayanti, E., & Khairunnisa, K. (2024). The Influence of Organizational Culture on Service Quality with Compensation as a Moderate Variable. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 1638-1648.

Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 86-95.

- Maristela, T. N., Mitan, W., & Goo, E. E. K. (2024). Analisis Strategi Keunggulan Bersaing Usaha Penjahit Rumahan dengan Pendekatan Analisis SWOT: Studi Kasus pada Usaha Jahit Ibu Mersi di Desa Habi. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 20(2), 01-10.
- Noeng, A. Y., & Nuwa, C. A. W. (2024). Pengaruh Quality of Work Life dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).
- Nuwa, C. A. W., Luju, E., Wisang, I. V., & Fatima, T. A. (2023). Pengaruh pengelolaan dana desa terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa Ilin Medo Kecamatan Waiblama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 705-713.
- Prilosadoso, B. H., Salampessy, M., Yahya, A. S., Afrizal, D., & Mado, Y. J. (2024). Socialization of Improving the Quality of Public Services Through Digital-Based Integrated Village Governance in Villages. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(4), 1025-1030.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal empati*, 6(1), 199-205.
- Rino, R. Y., Dekrita, Y. A., & Da Silva, Y. (2024). Peningkatan Kapasitas Perencanaan Pada Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) dalam Upaya Penanggulangan Kemiskinan Ekstrem di Kabupaten Sikka. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5637-5652.
- Sanggu, Y. F. E., Wellem, I., & Tonce, Y. (2024). Peran Kelitbangan Dalam Mendukung Pembangunan Ekonomi Desa Berbasis Kajian Di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4165-4169.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34-42.
- Subu, F. K., Rengga, A., & Juru, P. (2024). Analisis Rasio Keuangan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Ksp Kopdit Pintu Air Tahun 2017–2021. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4230-4238.
- Sugo, Y. N., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2024). Peran BAPELITBANG dalam Upaya Peningkatan Penerimaan Pajak Hotel dan Pajak Restoran Di Kabupaten Sikkap. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 345-354.
- Titin, T., Dilliana, S. M., Tonce, Y., Tanur, E. A., & Winarti, T. (2024). Increasing Village Community Knowledge Through Socialization of the waste Independent Village Program. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(2), 262-268.
- Valentino, G. R., Rengga, A., & Nuwa, C. A. W. (2024). Peran Bapelitbang Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Di Tinjau Dari Retribusi Parkir Daerah Di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4159-4164.
- Wela, P. R., Dekrita, Y. A., & Aek, K. R. (2024). Peran Badan Perencanaan Dan Penelitian Dan Pengembangan (Bapelitbang) Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Sikka Melalui Retribusi Penjualan Produk Cokelat Sikka Pada Unit

Pelaksana Teknis Sikka Innovation CentrE. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3947-3951.

- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01-17.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of management*, 7(1), 55-65.
- Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 82-88.
- Yacob, W., Dekrita, Y. A., & Mone, M. M. M. (2024). Peran Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sikka Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3952-3957