



Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor

Hermayanti¹, Enike Tje Yustin Dima², Damaris Y. Koli³

1 Fakultas Ekonomi –Universitas Tribuana Kalabahi

2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis –Universitas Katolik Widya Mandira
Kupang

3 Fakultas Ekonomi –Universitas Kristen Arta Wacana Kupang

Abstrak

Received: 20 Mei 2025
Revised: 27 Mei 2025
Accepted: 01 Juni 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 57 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda sebagai alat analisis data. Secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Iklim Organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, sedangkan variable Kepemimpinan Transformasional (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, variabel Kompetensi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Iklim Organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kinerja.

(*) Corresponding Author: mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, dengan tujuan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal apabila memiliki tingkat kinerja yang tinggi, karena hal tersebut memungkinkan tercapainya hasil kerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam meraih tujuan dan sasaran strategisnya. Maka dari itu, perhatian yang serius dari pimpinan organisasi terhadap kinerja para pegawai sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan apabila kinerja pegawai mengalami penurunan, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Wandi, 2022).

Dinas Pendidikan memegang peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan serta pengelolaan sumber daya manusia khususnya di bidang pendidikan. Untuk merealisasikan misi tersebut, diperlukan kinerja optimal dari setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di dalamnya. Instansi pemerintah, termasuk Dinas Pendidikan, telah memiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang telah dibakukan melalui mekanisme penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap akhir tahun. Dalam rangka meningkatkan performa kerja pegawai, terdapat sejumlah faktor yang memiliki kontribusi penting, antara lain Kompetensi individu, gaya Kepemimpinan Transformasional, serta Iklim Organisasi yang tercipta di lingkungan kerja.

Kompetensi merupakan salah satu komponen krusial yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi itu sendiri mencakup pemahaman, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Oleh karena itu, setiap instansi, baik yang bersifat pemerintahan maupun swasta, seyogianya menekankan pentingnya kompetensi sebagai bagian dari karakter pegawai. Hal ini dikarenakan kompetensi mampu membentuk karakter kerja yang berkualitas sehingga memungkinkan tercapainya hasil kerja yang optimal dan memuaskan (Marliana, 2024). Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja. Dengan adanya sistem penilaian kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi potensi pengembangan individu melalui pelatihan-pelatihan teknis, program pengembangan karier, maupun kegiatan peningkatan kapasitas lainnya (Septiawati, 2022).

Salah satu aspek yang turut memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan adalah penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Bass dalam Yulisharsasi (2022) menyatakan bahwa di berbagai budaya organisasi, kepemimpinan transformasional tetap dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang efektif, adaptif, dan fleksibel. Hal ini terbukti melalui berbagai hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dari gaya kepemimpinan ini terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Gaya kepemimpinan ini semakin relevan dalam era perkembangan teknologi dan revolusi informasi yang menuntut adaptasi tinggi. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi, memiliki visi yang jelas, serta mampu mengarahkan dan memotivasi pegawainya untuk meraih tujuan bersama yang lebih besar (Wijaya, 2020). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi elemen penting yang mendorong kinerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat dan komitmen tinggi demi tercapainya target yang telah ditentukan (Pane dkk., 2022).

Kondisi iklim organisasi yang positif juga memiliki kontribusi besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik dan mendukung iklim organisasi yang diciptakan oleh manajemen kepada seluruh pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut (Susilo dkk., 2023). Menurut pandangan George H. Litwin dan Robert A. Stringer, Jr. dalam Nurlatifah, iklim organisasi dapat dimaknai sebagai suatu kondisi yang mampu mempengaruhi sikap, nilai-nilai, keyakinan, serta motivasi individu yang berada dalam organisasi. Iklim organisasi ini terbentuk dari persepsi subjektif anggota

terhadap sistem formal, gaya kepemimpinan informal, dan faktor-faktor lingkungan kerja lainnya yang memengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan.

Sebagai sebuah instansi pemerintah, Dinas Pendidikan memiliki tanggung jawab utama dalam penyelenggaraan dan pengelolaan kegiatan pendidikan di wilayah kerjanya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, sangat dibutuhkan peran serta ASN yang memiliki kinerja tinggi. Namun, sebagaimana organisasi lainnya, Dinas Pendidikan juga dihadapkan pada tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks penelitian ini, sumber daya manusia yang dimaksud adalah para ASN yang menjalankan fungsi administratif dan teknis dalam mendukung operasional organisasi pemerintah.

Hasil observasi yang dilakukan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang belum menunjukkan kinerja optimal. Salah satu penyebab yang dapat diidentifikasi adalah keterbatasan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, khususnya tugas yang bersifat kompleks. Beberapa di antaranya membutuhkan pelatihan tambahan serta pendampingan khusus untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kondisi ini menegaskan urgensi pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan, baik melalui pelatihan teknis maupun pengembangan karier sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas kerja secara menyeluruh.

Dalam aspek kepemimpinan, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala dinas dinilai telah memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja para pegawai. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dan terinspirasi oleh visi yang dibangun secara kolektif, merasa dihargai, serta terdorong untuk berpikir secara kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepala dinas yang mampu menjadi teladan, membangkitkan semangat kebersamaan, serta memberikan ruang dialog yang terbuka dinilai efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, tidak semua pegawai merasakan dampak positif tersebut secara merata. Masih terdapat pegawai yang merasa belum memperoleh arahan yang cukup jelas ataupun dukungan yang memadai untuk melakukan inovasi, sehingga hal ini mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

Ditinjau dari aspek iklim organisasi, kondisi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor secara umum terbilang cukup kondusif. Hubungan antarpegawai cenderung harmonis, tercipta suasana kerja yang kolaboratif, serta adanya semangat kebersamaan yang tinggi. Faktor-faktor ini menjadi modal penting dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi serta pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan. Namun, di sisi lain, masih ditemukan sejumlah kendala struktural maupun sistemik, seperti keterbatasan fasilitas ruang kerja yang berdampak pada kenyamanan pegawai, serta sistem kerja yang dinilai kurang fleksibel dan belum sepenuhnya mendukung ekspresi kreativitas pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan berbagai paparan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang mengangkat topik “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor”

Kajian Literatur Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Keberadaan kompetensi yang baik pada diri pegawai sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, karena dengan kompetensinya, seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalamannya. Dalam konteks ini, kompetensi dapat dimaknai sebagai keahlian khusus dalam bidang tertentu yang berperan penting dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan kinerja pegawai (Amrullah, 2024). Menurut Hutapea dalam Amrullah (2024), kompetensi mencerminkan kapasitas seseorang yang memungkinkan individu tersebut untuk memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi, sehingga hasil yang dicapai menjadi optimal. Selain itu, Sutrisno dalam Agustina (2024) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup kemampuan yang didasarkan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja positif, yang semuanya diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan standar pekerjaan yang berlaku. Dengan memperhatikan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari kemampuan teknis, kapasitas pribadi, dan karakter kerja yang secara keseluruhan memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas secara efektif, memenuhi ekspektasi organisasi, memperbaiki kualitas kinerja, dan memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai oleh kesadaran diri pemimpin terhadap aspek emosional, sosial, serta kemampuan dalam mengelola hubungan kerja secara efektif. Pemimpin transformasional berupaya untuk membentuk dan mengarahkan perilaku bawahannya agar memiliki semangat tinggi, termotivasi, dan mampu berkembang dalam menghadapi tantangan organisasi. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga menciptakan perubahan mendasar dalam nilai, keyakinan, kebutuhan, aspirasi, serta orientasi tujuan individu dalam tim. Selain itu, kepemimpinan transformasional dipandang dari sudut pandang bawahan sebagai bentuk perilaku pemimpin yang menghargai kontribusi, mendahulukan kepentingan bersama, serta mendorong pencapaian aktualisasi diri para anggota tim. Pemimpin yang transformasional cenderung memberikan inspirasi, membangun visi yang jelas, serta memiliki cara dan energi positif dalam mengarahkan seluruh elemen organisasi menuju pencapaian tujuan besar yang lebih bermakna (Wijaya, 2020).

Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer dalam Nurlatifah (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi sikap, keyakinan, nilai-nilai, serta motivasi individu yang terlibat di dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk dari persepsi subjektif para anggota terhadap berbagai elemen dalam organisasi, seperti sistem formal yang diterapkan, gaya kepemimpinan informal yang digunakan oleh manajer, serta kondisi lingkungan kerja lainnya. Sementara itu, Masduki dalam Nurlatifah (2022) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak secara fisik, namun memiliki peran penting

dalam mendorong individu untuk lebih aktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, iklim organisasi memiliki pengaruh besar terhadap motivasi internal anggota organisasi meskipun wujudnya tidak kasat mata. Berdasarkan pemahaman tersebut, iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan persepsi individu mengenai sistem manajerial, lingkungan kerja, dan dinamika hubungan sosial dalam organisasi yang secara kolektif mampu memengaruhi motivasi, nilai-nilai, serta keyakinan seluruh anggota dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka.

Kinerja

Menurut Wandu (2022), kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai target yang ditetapkan. Kinerja yang baik memungkinkan pegawai memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Cetrin dan Septyarini (2024) menambahkan bahwa kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta tingkat keandalan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja tinggi apabila ia mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan hasil yang memuaskan baik dari sisi mutu maupun jumlah output. Pegawai yang memiliki kinerja optimal cenderung memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan individu di tempat kerja serta menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian target institusi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 57 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disusun sesuai indikator variabel dan disebarluaskan menggunakan media digital berupa Google Form untuk mempermudah distribusi dan pengisian oleh responden. Setiap item dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: (1) Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju (TAPI / STS), (2) Hampir Tidak Pernah / Tidak Setuju (HTP / TS), (3) Kadang-Kadang / Netral (KK / N), (4) Sering / Setuju (S / S), dan (5) Selalu / Sangat Setuju (S / SS). Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30 sebagai alat bantu pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bivariate (spearman correlation). Pengujian ini menggunakan dua

sisi (two-tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai

berikut:

- 1) Item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).
- 2) Item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Variabel Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
X1.1	0.74	0.260	Valid
X1.2	0.77	0.260	Valid
X1.3	0.85	0.260	Valid
X1.4	0.81	0.260	Valid
X1.5	0.77	0.260	Valid
X1.6	0.73	0.260	Valid
X1.7	0.69	0.260	Valid
X1.8	0.82	0.260	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1, seluruh item pernyataan dari variabel X1 (Kompetensi) memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (r -hitung $>$ 0,2609). Dengan demikian, seluruh pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X2)

Variabel Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r- tabel	Keterangan
X2.1	0.77	0.260	Valid

X2.2	2	0.71	9	0.260	Valid
X2.3	3	0.86	9	0.260	Valid
X2.4	6	0.85	9	0.260	Valid
X2.5	4	0.80	9	0.260	Valid
X2.6	9	0.80	9	0.260	Valid
X2.7	5	0.91	9	0.260	Valid
X2.8	9	0.80	9	0.260	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 2, seluruh item pernyataan dari variabel X2 (Kepemimpinan Transformasional) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,2609$). Dengan demikian, seluruh pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X3)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	n	Keterangan	
X3.1	2	0.84	9	0.260	Valid
X3.2	7	0.69	9	0.260	Valid
X3.3	5	0.81	9	0.260	Valid
X3.4	1	0.87	9	0.260	Valid
X3.5	1	0.82	9	0.260	Valid
X3.6	7	0.88	9	0.260	Valid
X3.7	4	0.87	9	0.260	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 3, seluruh item pernyataan dari variabel X3 (Iklim Organisasi) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,2609$). Dengan demikian, seluruh pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	n	Keterangan
------------------------	------------------	-----------------	---	------------

Y.1	6	0.79	9	0.260	Valid
Y.2	9	0.68	9	0.260	Valid
Y.3	9	0.70	9	0.260	Valid
Y.4	4	0.75	9	0.260	Valid
Y.5	9	0.85	9	0.260	Valid
Y.6	3	0.46	9	0.260	Valid
Y.7	7	0.62	9	0.260	Valid
Y.8	4	0.62	9	0.260	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4, seluruh item pernyataan dari variabel X4 (Kinerja Pegawai) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,2609$). Dengan demikian, seluruh pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator suatu variabel dapat memberikan hasil yang konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tetap stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan statistik Cronbach Alpha (α), di mana suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha melebihi 0,70.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.785	8	Realibel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.901	8	Realibel
Iklim Organisasi (X3)	0.922	7	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0.922	8	Realibel

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar 0,785 dengan 8 item pernyataan, Kepemimpinan Transformasional (X2) memperoleh nilai 0,901 dengan 8 item, Iklim Organisasi (X3) menunjukkan nilai 0,922 dari 7 item, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,922 dengan 8 item. Semua nilai Cronbach Alpha tersebut berada di atas batas minimal 0,70 dan memiliki korelasi positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diukur dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas :

Menurut Ghozali (2021), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Regresi yang ideal memiliki distribusi data residual yang normal. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria penilaian adalah: data dianggap normal jika signifikansi > 0,05 dan tidak normal jika signifikansi < 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.79340649	
Most Extreme Differences	Absolute	0.077	
	Positive	0.066	
	Negative	-0.077	
Test Statistic		0.077	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.536	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.523
		Upper Bound	0.549
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini menandakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi linear berganda layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki dasar statistik yang valid untuk melakukan analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas :

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari gejala multikolinearitas. Untuk mengidentifikasinya, digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF melebihi angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstand arized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.173	.751		0.241	.000		
1 X	.699	.160	0.988	.378	.000	0.261	3.830
2 X	0.079	.114	-0.132	0.693	.491	0.365	2.738
3 X	0.446	.206	-0.539	2.163	.035	0.214	4.678

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Semua nilai VIF tersebut berada di bawah batas kritis yaitu 10, dan nilai Tolerance masing-masing lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi.

Dengan demikian, variabel-variabel independen dapat digunakan secara simultan dalam analisis regresi tanpa masalah multikolinearitas yang dapat mengganggu validitas hasil penelitian.

3. Uji Heterokedastitas :

Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual antar observasi. Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan kondisi homoskedastisitas, yaitu varian residual yang konstan. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut dari residual terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.407	1.503		1.601	0.115	
X1	0.078	0.087	0.237	0.893	0.376	

X2	0.038	0.062	0.138	0.615	0.541
X3	-0.133	0.113	-0.346	-1.179	0.244
a. Dependent Variable: Abs_RESID					

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai signifikansi (p-value) untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- Kompetensi (X1): 0,376
- Kepemimpinan Transformasional (X2): 0,541
- Iklim Organisasi (X3): 0,244

Semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (taraf signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan residual absolut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, artinya varians residual adalah konstan dan model regresi memenuhi asumsi homogenitas varians.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat hubungan yang bersifat linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini bertujuan menilai kesesuaian pola hubungan antar variabel dalam model. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah Deviation from Linearity, yang membantu mengidentifikasi apakah relasi antar variabel mengikuti garis lurus atau tidak.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Kompetensi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* X1	Between Groups	(Combined)	24.6896	7	3.523	1.518	0.139
		Linearity	11.4854		11.4854	2.006	0.001
		Deviation from Linearity	13.2042	6	2.2042	0.863	0.613
	Within Groups		37.3104	39	0.947		
Total		62.0000	46				

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Merujuk pada hasil uji linearitas yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity antara variabel kompetensi (X1) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,613, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai dalam model yang dianalisis.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Transformasional

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* X2	Between Groups	(Combined)	255.075	20	12.754	1.258	0.267
		Linearity	17.294	1	17.294	1.706	0.200
		Deviation from Linearity	237.781	19	12.515	1.235	0.285
	Within Groups		364.925	36	10.137		
	Total		620.000	56			

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Merujuk pada hasil uji linearitas yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,285, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai dalam model yang dianalisis.

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* X3	Between Groups	(Combined)	14.883	16	0.9305	0.790	0.687
		Linearity	24.842	1	24.842	.109	0.154
		Deviation from Linearity	12.041	15	0.8027	.702	0.767
	Within Groups		47.117	40	1.178		
	Total		62.000	56			

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Merujuk pada hasil uji linearitas yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity antara variabel Iklim Organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,767, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel iklim organisasi dan kinerja pegawai dalam model yang dianalisis.

Analisis Lanjutan

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 12. berikut :

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.173	2.751		10.241	.000		
Kompetensi (X1)	.699	.160	0.988	4.378	.000	0.261	3.830
Kepemimpinan Transformasional (X2)	-0.079	.114	-0.132	-0.693	.491	0.365	2.738
Iklm Organisasi(X3)	-0.446	.206	-0.539	-2.163	.035	0.214	4.678

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28.173 + 0.699 X1 - 0.079 X2 - 0.446 X3$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 28.173, diartikan bahwa jika variabel Kompetensi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Iklm Organisasi (X3) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 28.173 point. Nilai Kompetensi (X1) 0,699 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Iklm Organisasi (X3), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,699 point. Nilai Kepemimpinan Transformasional (X2) -0,079 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X1) dan iklim organisasi (X3), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan berbalik arah pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,079 poin. Nilai Iklm Organisasi (X3) -0,446 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Iklm Organisasi (X3) akan mengakibatkan terjadinya perubahan berbalik arah pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,446 poin.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 13b berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		

		Coefficients		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
(Constant)	8.173	.751		0.241	.000			
Kompetensi (X1)	.699	.160	0.988	.378	.000		0.261	.830
Kepemimpinan Transformatif (X2)	0.079	.114	0.132	0.693	.491		0.365	.738
Klimat Organisasi (X3)	0.446	.206	0.539	2.163	.035		0.214	.678

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan uji parsial pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, ditunjukkan dengan nilai T hitung sebesar 4,378 > T tabel 2,00575 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Tauwi dkk (2024), yang juga menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja PNS. Secara konseptual, hasil ini konsisten dengan pendapat Marlina (2024) dan Amrullah (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi—yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja—merupakan fondasi utama dalam menunjang produktivitas individu di tempat kerja. Kompetensi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, memenuhi standar kerja, serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga selaras dengan indikator kompetensi menurut Wibowo dalam Fadhillah (2024), yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, peran sosial, dan konsep diri, yang semuanya berdampak langsung pada performa kerja individu. Lebih lanjut, Sutedjo & Mangkunegara dalam Mami (2023) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi akan menciptakan pegawai yang mampu menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja yang optimal, bekerja secara tepat waktu dan mandiri, serta memiliki komitmen tinggi terhadap tugas. Oleh karena itu, hasil ini menekankan pentingnya strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan—seperti pelatihan, pendidikan, dan coaching—untuk memperkuat

kapasitas pegawai dalam menjalankan peran mereka secara profesional dan produktif.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T hitung $-0,693 < T$ tabel $2,00575$ dan nilai signifikansi $0,491 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak. Meskipun secara teori, Bass dalam Yulisharsasi (2022) dan Wijaya (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dipandang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi, dalam konteks penelitian ini hasilnya tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya penerapan unsur-unsur kepemimpinan transformasional seperti pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass dalam Arif, 2022).

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan oleh nilai T hitung $-2,163 < -T$ tabel $2,00575$ dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mendukung pendapat Litwin & Stringer dalam Nurlatifah (2022) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dapat memengaruhi motivasi, nilai, dan keyakinan individu dalam organisasi, yang berdampak pada perilaku kerja dan kinerja. Kelneer dalam Nurlatifah (2022) menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa diberi fleksibilitas, tanggung jawab, kejelasan peran, serta penghargaan atas kinerjanya, maka mereka cenderung bekerja lebih produktif dan berkualitas. Dengan demikian, hasil ini memperkuat bahwa iklim organisasi yang positif—yang mencerminkan suasana kerja yang mendukung, adil, dan memotivasi—memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan komitmen kerja pegawai seperti yang dijelaskan Sutedjo & Mangkunegara dalam Mami (2023). Oleh karena itu, penguatan iklim organisasi menjadi strategi penting dalam manajemen kinerja ASN.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yang hasilnya dapat dilihat seperti dalam tabel 14 dibawah ini :

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.025	3	61.008	7.400	<.001 ^b
	Residual	436.975	53	8.245		
	Total	620.000	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis diatas didapatkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Iklim Organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan :

1. bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, yang diperkuat oleh penelitian sebelumnya serta teori-teori terkait mengenai pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam menunjang produktivitas kerja. Sementara itu,
2. variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS. Meskipun secara teori kepemimpinan transformasional dipandang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun dalam konteks penelitian ini, hal tersebut tidak terbukti signifikan, kemungkinan karena belum optimalnya penerapan elemen-elemen utama dalam gaya kepemimpinan tersebut.
3. Adapun variabel iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi yang positif, ditandai dengan adanya fleksibilitas, rasa tanggung jawab, kejelasan peran, serta pemberian penghargaan, mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.
4. Secara keseluruhan, variabel Kompetensi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Iklim Organisasi (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., ... & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>
- Firdaus, F., Yufriyulis, 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. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) at the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A., Abodalaka, J., & Man, S. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 1034-1048. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311758>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H., Koli, D., & Dima, E. (2024). Pengaruh Etos Kerja Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 949-962. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13297126>
- Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 965-979. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330>
- Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208>
- Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1072-1085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350>
- Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 995-1009. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494>
- Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 942-956. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928>
- Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 980-994. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419>
- Pally, M., H, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 911-935. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYAORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 846-866. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14522277>
- Peny, T., Hina, H., & Perseveranda, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>