



ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU GAYA KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI INTERNAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT KELURAHAN DI KANTOR KELURAHAN WELAI BARAT KABUPATEN ALOR

Rifaldo P. Abuikari¹, Hermayanti², Alvonso Fanisius Gorang³, Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

¹²³⁴ Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

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

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Etos Kerja terhadap kinerja perangkat kelurahan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor sebanyak 37 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Etos Kerja terhadap kinerja perangkat kelurahan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor sebanyak 37 orang.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Karakteristik individu berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel karakteristik individu sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$). Secara parsial variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t variabel komunikasi internal sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$). Secara parsial variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t variabel etos kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara simultan variabel karakteristik individu gaya kepemimpinan komunikasi internal dan etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, lebih kecil dari alfa yang digunakan ($0,000 < 0,05$).

Keywords: Besarnya pengaruh variabel karakteristik individu gaya kepemimpinan komunikasi internal dan etos kerja terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor sebesar 0,705 atau 70,5%.
Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Etos Kerja, Kinerja

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Abuikari, R., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU GAYA KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI INTERNAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT KELURAHAN DI KANTOR KELURAHAN WELAI BARAT KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.D), 354-373. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/IJWP/article/view/14973>.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat umumnya. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Standard sumber daya manusia yang berkualitas merujuk pada sumber daya yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang luar biasa. Mengidentifikasi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui faktor-faktor yang menuntukan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan kualitas fisik.

Menurut syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja perangkat kelurahan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (syamsuddinnor, 2014).

Kelurahan Welai Barat merupakan salah satu kelurahan yang berada di Kecamatan Teluk Mutiara, Kabupaten Alor, Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Kelurahan ini merupakan satu dari 16 desa dan kelurahan yang berada di kecamatan teluk mutiara. Kantor kelurahan merupakan wilayah kerja kelurahan sebagai perangkat daerah kota yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja Perangkat Kelurahan kantor kelurahan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi tersebut.

Menurut Priaso (2019) kinerja Perangkat Kelurahan merupakan hasil yang ingin dicapai Perangkat Kelurahan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Berdasarkan hasil observasi dari peneliti pada kelurahan welai barat bahwa kinerja Perangkat Kelurahan merupakan kinerja yang kurang efektif. Perangkat Kelurahan welai barat kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan pimpinanya.

Menurut Hanifah, (2019) karakteristik individu merupakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Menurut Zaharuddin, (2021) gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Adtmodjo, (2021) komunikasi internal merupakan proses komunikasi yang terjadi dalam sebuah instansi.

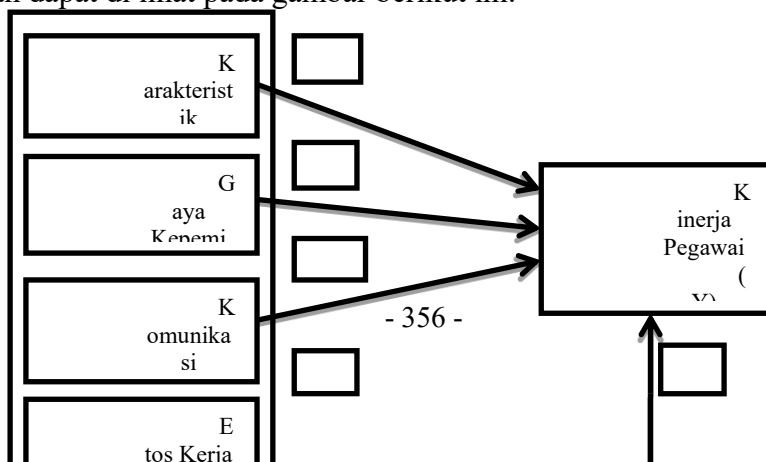
Menurut Tasmara, (2021) etos kerja merupakan totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Oleh karena pentingnya kinerja perangkat kelurahan untuk selalu bisa dioptimalkan agar semaksimal mungkin melayani masyarakat. Maka perlu melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Kelurahan Di Kantor Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah Perangkat Kelurahan pada Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua Perangkat Kelurahan pada Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor dengan jumlah 37 orang.

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

Hipotesis penelitian adalah : (1) Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Kelurahan pada Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor. (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Kelurahan pada Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor. (3) Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Kelurahan pada Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor. (4) Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Kelurahan pada Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor. (5) Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Kelurahan pada Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Keterangan :

————→ : pengaruh parsial (menggunakan uji t)
 ————↑ : pengaruh simultan (menggunakan uji F)

Gambar 2.1. Kerangka Dasar Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin Responden	Banyaknya Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	26	70,3
2	Perempuan	11	29,7
Jumlah		37	100

Sumber data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada perangkat kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor yaitu laki-laki sebanyak 26 orang 70,3% sedangkan perempuan sebanyak 11 orang 29,7%.

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

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

Tabel 4.2.

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Banyaknya Responden	Presentase (%)
a.	35 tahun	4	10,8
b.	37 tahun	4	10,8
c.	39 tahun	2	5,4
d.	40 tahun	6	16,2

e.	41 tahun	1	2,7
f.	42 tahun	4	10,8
g.	44 tahun	1	2,7
h.	45 tahun	1	2,7
i.	46 tahun	1	2,7
j.	48 tahun	3	8,1
k.	50 tahun	2	5,4
l.	52 tahun	2	5,4
m.	54 tahun	1	2,7
n.	58 tahun	3	8,1
o.	64 tahun	1	2,7
p.	69 tahun	1	2,7
Jumlah		37	100

Sumber data penelitian (2024)

Pada tabel dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 35 tahun berjumlah 4 orang (10,8%) usia 37 tahun berjumlah 4 orang (10,8%) usia 39 tahun berjumlah 2 orang (5,4%) usia 40 tahun berjumlah 6 orang (16,2%) 41 tahun berjumlah 1 orang (2,7%) 42 tahun berjumlah 4 orang (10,8%) 44 tahun berjumlah 1 orang (2,7%) 45 tahun berjumlah 1 orang (2,7%) 46 tahun berjumlah 1 orang (2,7%) 48 tahun berjumlah 3 orang (8,1%) 50 tahun berjumlah 2 orang (5,4%) 52 tahun berjumlah 2 orang (5,4%) 54 tahun berjumlah 1 orang (2,7%) 58 tahun berjumlah 3 orang (8,1%) 64 tahun berjumlah 1 orang (2,7%) 69 tahun berjumlah 1 orang (2,7%).

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka identitas responden berdasarkan Tingkat Pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3.

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Banyaknya Responden	Presentase (%)
1	SARJANA (S1)	14	37,8
2	SMA	12	32,4
3	SMP	6	16,2
4	SD	5	13,5
Jumlah		37	100

Sumber data penelitian (2024)

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan identitas responden berdasarkan pendidikan pada perangkat kelurahan welai barat Kabupaten Alor yaitu tingkat pendidikan sekolah menengah atas Sarjana (S1) berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 37,8%, diikuti dengan tingkat pendidikan (SMA) berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 32,4%, diikuti dengan tingkat pendidikan (SMP) berjumlah 6 orang dengan persentase 16,2%, diikuti dengan tingkat pendidikan (SD) berjumlah 5 orang dengan tingkat persentase 13,5%.

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis, maka identitas responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Banyaknya Responden	Presentase (%)
1	4 tahun	7	18,9
2	5 tahun	6	16,2
3	7 tahun	7	18,9
4	8 tahun	4	10,8
5	10 tahun	7	18,9
6	12 tahun	6	16,2
Jumlah		37	100

Sumber data penelitian (2024)

Pada tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan masa kerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor yaitu masa kerja selama 4 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 18,9%, diikuti dengan masa kerja selama 5 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 16,2%, diikuti dengan masa kerja selama 7 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 18,9%, diikuti dengan masa kerja selama 8 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 10,8%, diikuti dengan masa kerja selama 10 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 18,9%, diikuti dengan masa kerja selama 12 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 16,2%.

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Kuesioner

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

- Jika r hitung lebih dari atau sama dengan 0,500 ($r \geq 0,500$), maka valid
- Jika r hitung kurang dari 0,500 ($r < 0,500$), maka tidak valid.

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

1) Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X₁)

Hasil uji validitas variable kompetensi berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel karakteristik individu

Pertanyaan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,895	0,3	Valid
P2	0,904	0,3	Valid
P3	0,840	0,3	Valid
P4	0,832	0,3	Valid

P5	0,890	0,3	Valid
P6	0,723	0,3	Valid
P7	0,939	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Pada tabel 4.10 hasil uji validitas karakteristik individu diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel karakteristik individu dinyatakan valid.

2). Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel gaya kepemimpinan

Pertanyaan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,772	0,3	Valid
P2	0,900	0,3	Valid
P3	0,911	0,3	Valid
P4	0,904	0,3	Valid
P5	0,922	0,3	Valid
P6	0,929	0,3	Valid
P7	0,899	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Pada tabel 4.11 hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X₃)

Hasil uji validitas variabel Komunikasi Internal dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel komunikasi internal

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/T S (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2,7	2	5,4	15	40,5	19	51,4	37	100

2	0	0	1	2,7	2	5,4	13	35,1	21	56,8	37	100
3	0	0	0	0	2	5,4	14	37,8	21	56,8	37	100
4	0	0	4	10,8	0	0	15	40,5	18	48,6	37	100
5	0	0	1	2,7	1	2,7	13	35,1	22	59,5	37	100
6	0	0	1	2,7	1	2,7	16	43,2	19	51,4	37	100
7	0	0	1	2,7	1	2,7	14	37,8	21	56,8	37	100

Sumber data penelitian (2024)

Pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel komunikasi internal berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan netral.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₃)

Hasil uji validitas variabel etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel etos kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	4	10,8	0	0	24	64,9	9	24,3	37	100
2	0	0	4	10,8	2	5,4	23	62,2	8	21,6	37	100
3	0	0	3	8,1	2	5,4	23	62,2	9	24,3	37	100
4	0	0	8	21,6	3	8,1	24	64,9	2	5,4	37	100
5	0	0	4	10,8	4	10,8	22	59,5	7	18,9	37	100
6	0	0	4	10,8	5	13,5	23	62,2	5	13,5	37	100
7	0	0	4	10,8	2	5,4	26	70,3	5	13,5	37	100

Sumber data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel etos kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan netral.

4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perangkat Kelurahan (Y)

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja perangkat kelurahan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perangkat Kelurahan

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	8,1	18	48,6	16	43,2	37	100
2	0	0	0	0	1	2,7	22	59,5	14	37,8	37	100
3	0	0	2	5,4	3	8,1	20	54,1	12	32,4	37	100
4	0	0	0	0	1	2,7	25	67,6	11	29,7	37	100
5	0	0	0	0	1	2,7	14	37,8	22	59,5	37	100
6	0	0	0	0	0	0	23	62,2	14	37,8	37	100
7	0	0	0	0	1	2,7	20	54,1	16	43,2	37	100

Sumber data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Kinerja perangkat kelurahan berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner.

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

- Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,6 (Alpha Cronbach $\geq$ 0,6), maka Reliabel.
- Jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,6 (Alpha Cronbach $<$ 0,6), maka tidak Reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel karakteristik individu, gay kepemimpinan, komunikasi internal dan etos kerja terhadap kinerja perangkat kelurahan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4,15
Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Karakteristik Individu	0,936	0,6	Reliebel
Gaya kepemimpinan	0,957	0,6	Reliebel
Komunikasi internal	0,876	0,6	Reliebel
Etos kerja	0,885	0,6	Reliebel
Kinerja Perangkat Kelurahan	0,783	0,6	Reliebel

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel karakteristik individu (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), komunikasi internal (X_3), etos kerja (X_4) dan Kinerja perangkat kelurahan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.) Uji Normalitas

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

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47537073
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.090
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* > 01 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 4.18
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.664	3.524		.189	.852		
X1	.180	.046	.390	3.949	.000	.945	1.059
X2	.258	.071	.376	3.620	.001	.854	1.171
X3	.255	.073	.364	3.513	.001	.861	1.162
X4	.309	.058	.512	5.319	.000	.996	1.004

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel karakteristik individu dengan nilai *tolerance* sebesar 0,945 dan nilai VIF sebesar 1.059, variabel gaya kepemimpinan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,854 dan nilai VIF sebesar 1,171 variabel komunikasi internal dengan nilai *tolerance* sebesar 0,861 dan nilai VIF sebesar 1.162 dan variabel etos kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,996 dan nilai VIF sebesar 1.004 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

3.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 4.17
Uji *Heterokedastisitas* (uji *glejser*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.128	2.103		-.061	.952
X1	-.034	.027	-.213	1.261	.216
X2	.017	.042	.071	.398	.693
X3	.007	.043	.030	.171	.865
X4	.056	.035	.267	1.618	.115

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel karakteristik individu sebesar $0,216 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,693 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel komunikasi internal sebesar $0,865 > 0,05$ atau 5% diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel etos kerja sebesar $0,115 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

4.) Uji Linearitas

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

a. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja perangkat kelurahan Dan Karakteristik individu

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja perangkat kelurahan dan karakteristik individu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19

Uji Linearitas Kinerja perangkat kelurahan Dan karakteristik individu

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Between Groups	41.779	1	41.779	86.48	.000
Linearity	17.034	1	17.034	982.71	.000
Deviation from Linearity	24.745	9	2.749	5.32	.000
Within Groups	223.410	26	8.593		
Total	265.189	27			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja perangkat kelurahan dan karakteristik individu sebesar $0,961 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja perangkat kelurahan dan karakteristik individu.

b. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Perangkat Kelurahan Dan Gaya Kepemimpinan

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja perangkat kelurahan dan gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.20

Uji Linearitas Kinerja perangkat kelurahan dan gaya kepemimpinan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Between Groups	85.181	9	9.465	1.420	.229
Linearity	55.646	1	55.646	8.346	.008
Deviation from Linearity	29.536	8	3.692	.554	.805
Within Groups	180.008	27	6.667		

Total	265.1 89	36			
-------	-------------	----	--	--	--

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja perangkat kelurahan dan gaya kepemimpinan sebesar $0,805 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja perangkat kelurahan dan gaya kepemimpinan.

c. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja perangkat kelurahan dan komunikasi internal

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja perangkat kelurahan dan komunikasi internal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21

Uji Linearitas Kinerja perangkat kelurahan dan komunikasi internal

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	70.808	9	7.868	1.093	.400
Linearity	48.485	1	48.485	6.735	.015
Deviation from Linearity	22.323	8	2.790	.388	.918
Within Groups	194.381	27	7.199		
Total	265.189	36			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja perangkat kelurahan dan komunikasi internal sebesar $0,918 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja perangkat kelurahan dan komunikasi internal.

d. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Perangkat Kelurahan Dan Etos Kerja

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja perangkat kelurahan dan etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22

Uji Linearitas Kinerja perangkat kelurahan dan Etos Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	141.106	1	12.828	2.585	.124
Linearity	77.872	1	77.872	5.690	.021
Deviation from Linearity	63.234	0	6.323	1.274	.297

Within Groups	124.083	25	4.963		
Total	265.189	36			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja perangkat kelurahan dan etos kerja sebesar $0,297 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja perangkat kelurahan dan etos kerja.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel karakteristik individu (X_1), variabel gaya kepemimpinan (X_2), variabel komunikasi internal (X_3) dan variabel etos kerja (X_4) terhadap kinerja perangkat kelurahan (Y)

Tabel 4.23
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.664	3.524		.189	.852
X1	.180	.046	.390	3.949	.000
X2	.258	.071	.376	3.620	.001
X3	.255	.073	.364	3.513	.001
X4	.309	.058	.512	5.319	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.23 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,664 + 0,180X_1 + 0,258X_2 + 0,255X_3 + 0,309X_4 + e$$

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

- e. Nilai konstanta sebesar 0,664 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan etos kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 0,664

- f. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,180 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel karakteristik individu sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja perangkat kelurahan mengalami peningkatan sebesar 18,0% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel karakteristik individu dan variabel kinerja perangkat kelurahan.
- g. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,258 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja perangkat kelurahan mengalami peningkatan sebesar 25,8% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja perangkat kelurahan.
- h. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal (X_3) sebesar 0,255 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi internal sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja perangkat kelurahan mengalami peningkatan sebesar 25,5% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel komunikasi internal dan variabel kinerja perangkat kelurahan.
- i. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja (X_4) sebesar 0,309 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel etos kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja perangkat kelurahan mengalami peningkatan sebesar 30,9% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel etos kerja dan variabel kinerja perangkat kelurahan.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan etos kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja perangkat kelurahan. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1.) Uji t (Uji Parsial)

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

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

Tabel 4.25
Hasil Uji parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standard ized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	----------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.664	3.524		.189	.852
X1	.180	.046	.390	3.949	.000
X2	.258	.071	.376	3.620	.001
X3	.255	.073	.364	3.513	.001
X4	.309	.058	.512	5.319	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perangkat Kelurahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.25 di atas mengatakan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variable karakteristik individu sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja perangkat kelurahan maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Kelurahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.25 di atas mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat kelurahan maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

3. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Perangkat Kelurahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.25 di atas mengatakan bahwa variabel komunikasi internal (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian

statistik dimana variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel komunikasi internal sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja perangkat kelurahan maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel perangkat kelurahan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat kelurahan di Kelurahan Welai Barat Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

4. Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Kelurahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.25 di atas mengatakan bahwa variabel etos kerja (X_4) berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel etos kerja sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat kelurahan maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

2.) Uji Simultan (Uji F)

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

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

Tabel 4.26
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186.827	4	46.707	19.073	.000 ^b
Residual	78.362	32	2.449		
Total	265.189	36			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan etos kerja Terhadap Kinerja perangkat kelurahan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan table 4.26 di atas mengatakan bahwa variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja perangkat kelurahan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat kelurahan. dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

KESIMPULAN

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

1. Karakteristik individu berpengaruh (sebesar 18,0%) terhadap kinerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh (sebesar 25,8%) terhadap kinerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor.
3. Komunikasi internal berpengaruh (sebesar 25,5%) terhadap kinerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor.
4. Etos kerja berpengaruh (sebesar 30,9%) terhadap kinerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor.
5. Karakteristik individu, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan etos kerja berpengaruh (sebesar 66,4%) terhadap kinerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor.
6. Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan etos kerja terhadap kinerja perangkat kelurahan di kelurahan welai barat Kabupaten Alor adalah sebesar 70,5%

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>

- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>

Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>