



## PENGARUH KOMPETENSI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA DAPITAU KECAMATAN ALOR TENGAH UTARA KABUPATEN ALOR

Tedius Fankari<sup>1</sup>, Theresia Lounggina Luisa Peny<sup>2</sup>,  
Hermayanti<sup>3</sup>, Alvonso Fanisius Gorang<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

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

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Studi Pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument penelitian yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data kemudian dilanjutkan dengan analisis lanjutan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan nilai alfa (0,05).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan valid serta semua variabel yang digunakan reliabel. Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor yang ditandai dengan nilai signifikan sebesar 0,040 lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Secara parsial Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor yang ditandai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor yang ditandai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor yang ditandai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Secara simultan Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor

**Keywords:** *Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, kinerja*

[ginpeny83@gmail.com](mailto:ginpeny83@gmail.com)

**How to Cite:** Fankari, T., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). PENGARUH KOMPETENSI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA DAPITAU KECAMATAN ALOR TENGAH UTARA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.D), 389-405. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14975>

## PENDAHULUAN

Desa adalah unit terkecil dalam struktur pemerintahan di banyak negara di dunia. biasanya desa terdiri dari sekelompok penduduk yang tinggal di daerah pedesaan yang memiliki ikatan sosial, budaya dan ekonomi yang kuat. Desa seringkali merupakan kontras dari kehidupan perkotaan yang lebih padat dan modern.

Pemerintah desa adalah bagian dari birokrasi negara dan sekaligus sebagai pemimpin lokal yang memiliki posisi dan peran yang signifikan dalam membangun dan mengelola pemerintahan desa. Dalam Undang-Undang No. 6 tahun 2014 ditegaskan bahwa tugas dan fungsi kepala desa adalah menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa.

Selain itu pengelolaan keuangan dan pemberdayaan masyarakat juga menjadi tanggungjawab pemerintah desa. Dengan fungsi dan tugas sebanyak itu, jelas kepala desa dituntut mempunyai kompetensi dan kepemimpinan. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, kepala desa dibantu oleh aparat desa. Aparatur desa merupakan kapasitas kelembagaan pemerintahan desa yang berfungsi untuk melayani kepentingan masyarakat/publik di desa.

Kinerja aparatur desa merupakan ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa, pemerintah desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh pemerintah desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk itu, kinerja aparatur desa menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa antara lain kompetensi, kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Faktor yang pertama adalah kompetensi menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan arti etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja. Contohnya seorang *graphic designer* dalam mengedit foto. Ada empat kompetensi dasar yang harus dimiliki untuk menunjang kinerja seorang aparatur desa yaitu konsep sikap spiritual, sikap sosial, pengetahuan dan ketrampilan.

Selain kompetensi faktor kedua yang mempengaruhi kinerja aparatur desa adalah kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bahwa sebagai makhluk yang termulia didunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran dan pendapat.

Adapun kelebihan dari kepemimpinan demokratis adalah 1. hubungan antara pemimpin dan anggota atau bawahan lebih harmoni dan tidak kaku. 2. Keputusan dan kebijakan yang di ambil melalui diskusi akan membuat para anggota merasa dibutuhkan dan dihargai. Contoh nyata dari kepemimpinan demokratis yaitu koperasi

pekerja. Koperasi pekerja biasanya dijalankan oleh pekerja. Selain itu, kepemimpinan juga dipilih oleh para pekerja. Bahkan mereka mengambil keputusan secara kolektif dalam musyawara.

## METODE PENELITIAN

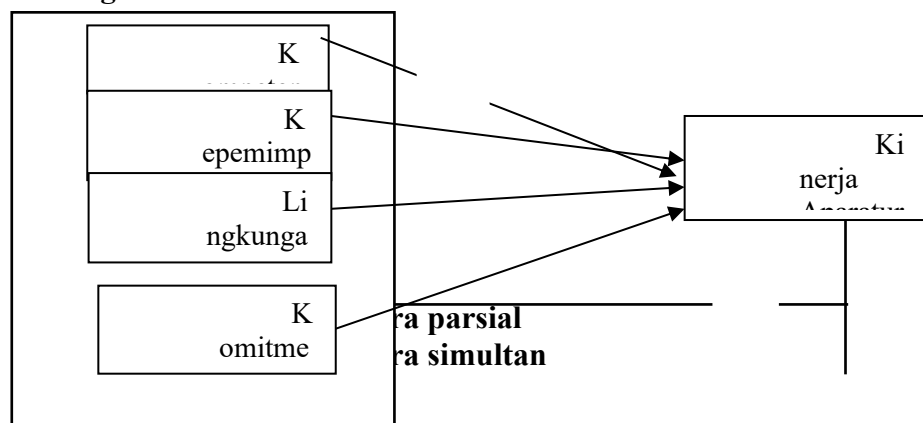
Yanga menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor yang berjumlah sebanyak 403 jiwa. Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi mamiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara , kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif 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) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. (2) Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. (4) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

**Gambar 2.1**

### Kerangka Dasar Penelitian



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisi pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif yaitu dengan menganalisis data kualitatif yang telah diperoleh melalui Observasi dan Kuesioner pada Tahap Penelitian.

#### 1. Deskripsi Identitas Responden

##### a. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan. Jenis Kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas seseorang. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| NO    | JENIS KELAMIN | JUMLAH RESPONDEN | PRESENTASE (%) |
|-------|---------------|------------------|----------------|
| 1     | Laki-laki     | 20               | 87.5           |
| 2     | Perempuan     | 12               | 12.5           |
| Total |               | 32               | 100            |

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan Responden terbanyak adalah Laki-laki sebanyak 22 orang atau 87.5% sisanya perempuan sebanyak 10 orang atau 12.5%.

#### 1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia berkaitan dengan perilaku seseorang ditempat kerja maupun dimana dia berada atau tinggal. Biasanya sebagian gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab seseorang. Usia Responden dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 2**

**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

| NO    | UMUR/TAHUN | JUMLAH RESPONDEN | PRESENTASE (%) |
|-------|------------|------------------|----------------|
| 1     | 21-30      | 8                | 12.5           |
| 2     | 31-40      | 11               | 50             |
| 3     | 41-50      | 6                | 12.5           |
| 4     | 51-60      | 7                | 25             |
| TOTAL |            | 32               | 100            |

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2024*

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut diatas maka dapat diketahui untuk umur Responden yang terbanyak dikisaran umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 50%, dan yang paling sedikit 61-70 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 1%, selanjutnya diikuti oleh kisaran umur 21-30 tahun atau 12.5%, 41-50 tahun atau 12.5%, 51-60 tahun atau 25%.

#### 2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan sering dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel 3**

**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| NO | PENDIDIKAN | JUMLAH RESPONDEN | PRESENTASE(%) |
|----|------------|------------------|---------------|
| 1  | SD         | 16               | 50            |
| 2  | SNP        | 4                | 12.5          |

|       |     |    |      |
|-------|-----|----|------|
| 3     | SMA | 9  | 25   |
| 4     | S1  | 3  | 12.5 |
| Total |     | 32 | 100  |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa data dari keseluruhan Responden terbanyak adalah dari kelompok Responden yang berpendidikan SD sebanyak 16 orang dengan presentase 50%.

## 2. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban Responden terhadap Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Variabel Kompetensi (X1), Kepemimpinan Demokratis (X2), Lingkungan Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X4) dan Variabel Kinerja Aparatur Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupate Alor (Y).

### Hasil Uji Instrumen

### Hasil Uji Kuesioner

### Uji Validitas

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir (*Firdaus, 2021*). Suatu Kuesioner dikatakan Valid jika pertanyaan pada Kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh Kuesioner tersebut. Jadi, Validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam Kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Untuk mengukur Validitas digunakan rumus korelasi *Produet Moment* dengan Kriteria Uji Validasi adalah :

- Jika nilai  $r \geq 0,3$  maka jawaban pertanyaan adalah valid dan dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik.
- Jika nilai  $r < 0,3$  maka jawaban pertanyaan adalah tidak valid dan tidak dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik.

Hasil Uji Validitas untuk masing-masing Variabe berikut akan digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 5**

#### 1) Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

| Pernyataan | <i>r-hitung</i> | Batas uji Validitas | Keterangan |
|------------|-----------------|---------------------|------------|
| P1         | 0,568           | 0,3                 | Valid      |
| P2         | 0,356           | 0,3                 | Valid      |
| P3         | 0,574           | 0,3                 | Valid      |
| P4         | 0,682           | 0,3                 | Valid      |
| P5         | 0,618           | 0,3                 | Valid      |

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi dapat terlihat pada tabel 4.9 diatas diketahui nilai *r-hitung* untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluru item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang

diukur oleh Variabel Kompetensi bagi Kinerja Aparatur Desa Dapitu Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

**Tabel 6**

### 2) Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2)

| Pernyataan | <i>r-hitung</i> | Batas uji Validitas | Keterangan |
|------------|-----------------|---------------------|------------|
| P1         | 0,635           | 0,3                 | Valid      |
| P2         | 0,577           | 0,3                 | Valid      |
| P3         | 0,513           | 0,3                 | Valid      |
| P4         | 0,544           | 0,3                 | Valid      |
| P5         | 0,610           | 0,3                 | Valid      |

*Sumber : Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis dapat terlihat pada tabel 4.10 diatas diketahui nilai *r-hitung* uuntuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluru item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh Variabel Kompetensi bagi Kinerja Aparatur Desa Dapitu Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

## 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

**Tabel 7**

### 3) Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X3)

| Pernyataan | <i>r-hitung</i> | Batas uji Validitas | Keterangan |
|------------|-----------------|---------------------|------------|
| P1         | 0,667           | 0,3                 | Valid      |
| P2         | 0,793           | 0,3                 | Valid      |
| P3         | 0,837           | 0,3                 | Valid      |
| P4         | 0,535           | 0,3                 | Valid      |
| P5         | 0,697           | 0,3                 | Valid      |

*Sumber : Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja dapat terlihat pada tabel 4.11 diatas diketahui nilai *r-hitung* uuntuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluru item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh Variabel Kompetensi bagi Kinerja Aparatur Desa Dapitu Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

## 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X4)

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

**Tabel 8**

### 4) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X4)

| Pernyataan | <i>r-hitung</i> | Batas uji Validitas | Keterangan |
|------------|-----------------|---------------------|------------|
| P1         | 0,501           | 0,3                 | Valid      |

|    |       |     |       |
|----|-------|-----|-------|
| P2 | 0,533 | 0,3 | Valid |
| P3 | 0,616 | 0,3 | Valid |
| P4 | 0,343 | 0,3 | Valid |
| P5 | 0,664 | 0,3 | Valid |

*Sumber : Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi dapat terlihat pada tabel 4.12 diatas diketahui nilai *r-hitung* uuntuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluru item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh Variabel Kompetensi bagi Kinerja Aparatur Desa Dapitu Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

#### 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Desa (Y)

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Desa dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

**Tabel 9**

#### 5) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Desa (Y)

| Pernyataan | <i>r-hitung</i> | Batas uji Validitas | Keterangan |
|------------|-----------------|---------------------|------------|
| P1         | 0,446           | 0,3                 | Valid      |
| P2         | 0,620           | 0,3                 | Valid      |
| P3         | 0,592           | 0,3                 | Valid      |
| P4         | 0,421           | 0,3                 | Valid      |
| P5         | 0,463           | 0,3                 | Valid      |

*Sumber : Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Desa dapat terlihat pada tabel 4.13 diatas diketahui nilai *r-hitung* uuntuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluru item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh Variabel Kompetensi bagi Kinerja Aparatur Desa Dapitu Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan kuesioner konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Firdaus (2021). Suatu Kuesioner dikatak Reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu . *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen skala likert. Kriteria uji Reliabilitas adalah :

- Jika nilai  $r \geq 0,6$  maka jawaban pertanyaan adalah dan reliabilitas dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik.
- Jika nilai  $r < 0,3$  maka jawaban pertanyaan adalah dan reliabilitas tidak dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik.

**Tabel 10**

#### Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel   | <i>Cronbach Alpha</i> | Batas uji Reliabilitas | Keterangan |
|------------|-----------------------|------------------------|------------|
| Kompetensi | 0,649                 | 0,6                    | Reliabel   |

|                         |       |     |          |
|-------------------------|-------|-----|----------|
| Kepemimpinan Demokratis | 0,652 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja        | 0,619 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi     | 0,722 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja                 | 0,695 | 0,6 | Reliabel |

*Sumber : Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.13 tersebut diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6, dengan demikian yang didapat dalam perhitungan maka semua variabel dikatakan valid atau reliabiliti.

### 3) Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan lima asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linieritas.

#### a. uji normalitas

Salah satu syarat dalam menggunakan alat analisis regresi adalah data-data yang dianalisis harus menyebar secara normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat *uji kolmogorof-smirnof* (uji K-S) yang membandingkan distribusi komulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari distrinusi normal, menggunakan bantuan *SPSS 16*.

Uji ini dapat dilihat pada tabel 4.15.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                 |          |                |                                |
|------------------------------------|-----------------|----------|----------------|--------------------------------|
|                                    |                 |          |                | Unstand<br>ardized<br>Residual |
| N                                  |                 |          |                | 32                             |
| Parameters <sup>a</sup>            | Normal          |          | Mean           | .000000                        |
|                                    |                 |          | Std. Deviation | 0                              |
| Differences                        | Most<br>Extreme | Absolute |                | 1.58657                        |
|                                    |                 | Positive |                | .529                           |
|                                    |                 | Negative |                | .142                           |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                 |          |                | .142                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                 |          |                | -.096                          |
|                                    |                 |          |                | .804                           |
|                                    |                 |          |                | .537                           |
| a. Test distribution is Normal.    |                 |          |                |                                |

*Sumber : Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan  $0,537 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa data-data yang digunakan dalam analisis tidak terjadi heterokedastisitas. Yang diharapkan adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas pengukuran dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dengan nilai residual, menggunakan bantuan *SPSS 16*. Uji ini dapat dilihat pada gambar berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | .436                        | .577       |                           | .756  | .456 |
| kompetensi                | -.195                       | .108       | -.350                     | 1.797 | .084 |
| Kepemimpinan demokratis   | -.176                       | .129       | -.244                     | 1.371 | .182 |
| Lingkungan kerja          | .169                        | .118       | .283                      | 1.431 | .164 |
| Komitmen organisasi       | .068                        | .092       | .132                      | .739  | .466 |

a. Dependent Variable: ABSRES2

Sumber : *Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan data yang diuji terbebas dari masalah heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program *SPSS 16* dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
Collinearity Statistics

| Model                   | Tolerance | VIF   |
|-------------------------|-----------|-------|
| Kompetensi              | 0,798     | 1,254 |
| Kepemimpinan Demokratis | 0,949     | 1,054 |
| Lingkungan Kerja        | 0,759     | 1,318 |

|                     |       |       |
|---------------------|-------|-------|
| Komitmen Organisasi | 0,941 | 1,063 |
|---------------------|-------|-------|

*Sumber : Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 0,10 sehingga disimpulkan data yang diuji terbebas dari masalah multikolinearitas.

#### d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel (X) mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat (Y). Syarat dikatakan linear apabila F hitung lebih kecil dari pada F tabel pada taraf signifikansi 5%. Seteah dilakukan penghitungan dengan bantuan *SPSS 16*. Hasil pengujian linearitas terangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.18**  
**Rangkuman Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                | Signifikan | Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------|-------|------------|
| Kompetensi              | 0,642      | 0,5   | Linier     |
| Kepemimpinan Demokratis | 0,708      | 0,5   | Linier     |
| Lingkungan Kerja        | 0,826      | 0,5   | Linier     |
| Komitmen Organisasi     | 0,660      | 0,5   | Linier     |

#### 4) Analisia Lanjutan

Analisis lanjutan adalah analisis pengujian hipotesis berdasarkan rumusan masalah penelitian, dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel besas dan variabel terikat yaitu variabel (X1), (X2), (X3), (X4) dan (Y).

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan melalui *SPSS 16* maka diperoleh hasil pengujian data sebagi berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)        | 11.659                      | 2.315      |                           | 5.035 | .000 |
| Kompetensi          | .223                        | .076       | .320                      | 2.936 | .007 |
| X21                 | .311                        | .064       | .480                      | 4.830 | .000 |
| Lingkungan Kerja    | .347                        | .072       | .534                      | 4.791 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .262                        | .058       | .455                      | 4.551 | .000 |

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Dari tabel 4.14 tersebut diatas menghasilkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11.659 + 0.223 X_1 + -0.311 X_2 + 0.347 X_3 + 0.262 X_4 + e$$

Regresi tersebut diatas mengandung arti :

- Nilai Konstanta sebesar 11,659 berarti jika semua Variabel bebas yakni Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai 0 (Nol), maka nilai variabel terikat yakni Kinerja Aparatur Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor akan sebesar 11,659.
- Nilai Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,223 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kompetensi sebesar satu satuan akan mengakibatkan variabel Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor akan sebesar bertambah sebesar 0,223 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,311 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar satu satuan akan mengakibatkan variabel Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor akan sebesar bertambah sebesar 0,311 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,347 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar satu satuan akan mengakibatkan variabel Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor akan sebesar bertambah sebesar

0,347 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- e. Nilai Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,262 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan variabel Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor akan sebesar menurun sebesar 0,262 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah konstan.

## 5) Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (uji t)

Uji Parsial atau uji t dimaksud untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji Parsial ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (sig) dengan alfa  $\alpha$ . Pengambilan keputusan dengan syarat :

1. Bila nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka secara individual variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikan kurang dari atau sama dengan alfa ( $\text{sig} \leq \alpha$ ), maka secara individual masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen.

Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)            | 11.659                      | 2.315      |                           | 5.035 | .000 |
| Kompetensi              | .223                        | .076       | .320                      | 2.936 | .007 |
| Kepemimpinan demokratis | .311                        | .064       | .480                      | 4.830 | .000 |
| Lingkungan Kerja        | .347                        | .072       | .534                      | 4.791 | .000 |
| Komitmen Organisasi     | .262                        | .058       | .455                      | 4.551 | .000 |

a. Dependent Variable: Y1

*Sumber : Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut diatas diketahui bahwa semua variabel independen koefisien regresi bernilai positif, artinya apabila variabel independen naik, maka akan diikuti juga dengan naiknya variabel dependen. Pengaruh dari

keempat variabel independen tersebut terhadap variabel dependen dapat diuji sebagai berikut :

a. Penguji Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama ini dimaksud untuk mengetahui Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Hipotesis : ada pengaruh Kopetensi terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti dilihat pada tabel 4.15 tersebut diatas diketahui bahwa variabel Kopetensi memiliki nilai signifikan sebesar 0,007. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alfa ( $0,007 < 0,05$ ). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan dan ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini *menerima hipotesis pertama* yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

b. Penguji Hipotesis Kedua

Penguji Hipotesis Kedua ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Hipotesis : ada pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.15 tersebut diatas diketahui bahwa variabel Kinerja Aparatur memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alfa ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan dan ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini *menerima hipotesis pertama* yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kinerja Aparatur terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

c. Penguji Hipotesis Ketiga

Penguji Hipotesis Ketiga ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Hipotesis : ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.15 tersebut diatas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. . Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alfa ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan dan ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini *menerima hipotesis pertama* yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Penguji Hipotesis Keempat ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Hipotesis : ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.15 tersebut diatas diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. . Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alfa ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan dan ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini *menerima hipotesis pertama* yang menyatakan bahwa ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau Uji F ini untuk mencari tahu pengaruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis kelima.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (sig) dengan (alfa  $\alpha$ ). Pengambilan keputusan dilakukan dengan syarat :

1. Bila nilai signifikan lebih besar dari alfa ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikan lebih kecil dari alfa ( $\text{sig} \leq \alpha$ ), maka secara simultan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Simultan (Uji F)) dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 21.235         | 4  | 5.309       | 19.589 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 7.317          | 27 | .271        |        |                   |
| Total        | 28.552         | 31 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, kepemimpinan demokratis , lingkungan kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Pengujian hipotesis keempat sebagai berikut :

Hipotesis : ada pengaruh variabel Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.15 tersebut diatas diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alfa ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan dan ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini *menerima hipotesis keempat* yang menyatakan bahwa

ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

#### **6) Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan penujian data yang telah dijelaskan dalam bab 4 tersebut diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan sesuai dengan persoalan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. Ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang menyatakan nilai signifikan variabel Kompetensi sebesar 0,040 lebih kecil dari nilai alfa sebesar 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ). Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .
2. Ada pengaruh Variabel Kepemimpinan Demokratis terhadap Variabel Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. Ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang menyatakan nilai signifikan variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .
3. Ada pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. Ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang menyatakan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .
4. Ada pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Variabel Kinerja Aparatur di Desa Dapitau Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. Ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang menyatakan nilai signifikan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

#### **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>