



## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor

Hermayanti

Fakultas Ekonomi - Universitas Tribuana Kalabahi - NTT

---

### Abstrak

Received: 8 Januari 2026

Revised: 15 Januari 2026

Accepted: 28 Januari 2026

*This study examines how Transformational Leadership (X1), Individual Characteristics (X2), Job Satisfaction (X3), and Work Environment (X4) affect employee performance in the Alor Regency Department of Education. This research is quantitative. The Alor Regency Department of Education distributed questionnaires to staff to collect primary data. The study uses primary data from 57 people. The saturation sampling strategy yielded 57 employees. Multiple Linear Regression Analysis analyses data. The study found: (1) Transformational Leadership (X1) significantly impacts employee performance in the Department of Education of Alor Regency ( $p$ -value  $< 0.05$ ). The significance value of  $0.000 < 0.05$  indicates that employee performance is significantly impacted by Individual Characteristics (X2). (3) Job Satisfaction (X3) significantly impacts employee performance ( $p$ -value  $< 0.05$ ). (4) Work Environment (X4) does not affect employee performance ( $0.547 > 0.05$ ). (5) At the Department of Education of Alor Regency, Transformational Leadership (X1), Individual Characteristics (X2), Job Satisfaction (X3), and Work Environment (X4) effect employee performance. This is supported by the F-test significance value of 0.001 (0.1%), which is lower than the alpha value of 0.05 (5%). (6) Transformational Leadership (X1), Individual Characteristics (X2), Job Satisfaction (X3), and Work Environment (X4) influence employee performance by 74.9%, while other factors influence the remaining 25.1%.*

**Kata Kunci:** Transformational Leadership, Individual Characteristics, Job Satisfaction, Work Environment, Performance

(\*) Corresponding Author: [mantaonhermayanti1@gmail.com](mailto:mantaonhermayanti1@gmail.com)

**How to Cite:** 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://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>

---

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Kinerja yang baik menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu organisasi publik dan swasta membutuhkannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Ariani, et al., (2022), Elemen internal (kemampuan, motivasi, pendidikan, pengalaman) dan faktor eksternal (kebijakan organisasi, kepemimpinan, pengawasan, struktur kompensasi, dan Lingkungan Kerja) memengaruhi kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai memerlukan perhatian terhadap berbagai variabel, termasuk gaya kepemimpinan di organisasi, Karakteristik Individu pegawai, tingkat Kepuasan Kerja, dan kondisi Lingkungan Kerja.

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pengembangan visi bersama, motivasi inspiratif, serta perhatian



individual terhadap pengikut. Pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan membangun komitmen kolektif. Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Misalnya, Djuraidi & Laily, (2020) menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki efek positif signifikan pada kinerja karyawan. Temuan serupa dilaporkan oleh Tamengkel & Rumawas (2022) serta Ramadhani dan Indawati (2021), di mana semakin kuat penerapan Kepemimpinan Transformasional, semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Dwinata & Martini (2025) juga menegaskan bahwa transformasional leadership – yang dicirikan oleh kepercayaan, motivasi, komunikasi jelas, dan dukungan pengembangan individu – secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yang inspiratif dan peduli dapat menumbuhkan semangat kerja dan loyalitas staf yang pada gilirannya mendorong prestasi kerja lebih baik.

Selain kepemimpinan, Karakteristik Individu pegawai juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja. Karakteristik Individu meliputi aspek kepribadian, kemampuan, pengalaman, pendidikan, dan nilai-nilai pribadi yang dibawa ke dalam organisasi. Gresandie (2019) menyatakan bahwa Karakteristik Individu merupakan salah satu faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2022), perbedaan Karakteristik Individu antarpegawai (seperti kemampuan dan pengalaman) menjelaskan perbedaan kinerja antarpegawai. Hasil penelitian di berbagai sektor menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, Nasrul et al., (2021) melaporkan bahwa peningkatan Karakteristik Individu pegawai (misalnya keterampilan dan etos kerja) berdampak langsung pada kenaikan prestasi kerja. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kompetensi dan kepercayaan diri tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Variabel lain yang krusial adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya. Secara sederhana, pegawai yang merasa puas terhadap kondisi pekerjaannya (misalnya pencapaian hasil kerja, pengakuan, insentif) akan memiliki sikap positif dan semangat tinggi dalam bekerja. Hal ini selaras dengan temuan bahwa tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi menghasilkan perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan, sementara ketidakpuasan menimbulkan emosi negatif. Banyak penelitian menemukan hubungan positif antara Kepuasan Kerja dan kinerja. Nugroho & Asmadi (2025) Ditemukan bahwa Kepuasan Kerja pegawai pemerintah secara signifikan meningkatkan kinerja. Studi serupa di sektor publik lainnya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja. Dengan demikian, Kepuasan Kerja meningkatkan produktivitas dan efektivitas.

Faktor-faktor tempat kerja juga memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Kebersihan tempat kerja, pencahayaan, peralatan, tata letak kantor, dan hubungan antar rekan kerja membentuk lingkungan kerja. Tempat kerja yang aman, nyaman, dan terbuka dalam komunikasi meningkatkan kebahagiaan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak memadai (misalnya, kurangnya fasilitas) dapat menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan. Studi oleh Zhenjing et al., (2022) Penelitian juga menemukan bahwa Lingkungan kerja yang baik (dengan fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang nyaman) meningkatkan produktivitas. Menurut temuan tersebut, Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara gaya kepemimpinan, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, dan kondisi Lingkungan Kerja. Kepemimpinan Transformasional

dapat memotivasi pegawai dan memperkuat komitmen organisasi. Karakteristik Individu menentukan potensi kontribusi masing-masing pegawai. Sementara itu, tingkat Kepuasan Kerja dan kualitas Lingkungan Kerja menentukan seberapa maksimal potensi tersebut diwujudkan dalam hasil kerja. Oleh karena itu, instansi seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Alor perlu memperhatikan keempat faktor tersebut secara sinergis. Penelitian terdahulu banyak meneliti aspek-aspek ini secara terpisah atau pada sektor lain, namun masih terbatas studi khusus yang mengintegrasikan kepemimpinan, karakteristik pegawai, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam konteks pemerintahan daerah bidang pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah pengaruh keempat faktor tersebut terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, guna menyediakan masukan kebijakan bagi peningkatan mutu layanan pendidikan di wilayah tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja pekerjaan adalah pencapaian atau keberhasilan yang diraih seseorang saat menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara, (2013), kinerja adalah “kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”. Tuti et al., (2020) menegaskan bahwa kinerja mencerminkan perilaku nyata (actual Performance) pegawai dalam mencapai target pekerjaan sesuai peran mereka. Kinerja mengacu pada efektivitas pencapaian tujuan kerja, dengan mempertimbangkan efisiensi penggunaan sumber daya. Kinerja kerja dibagi menjadi dua dimensi utama: task Performance dan contextual Performance. Task Performance meliputi perilaku langsung terkait pencapaian hasil dalam uraian jabatan, sedangkan contextual Performance mencakup perilaku pendukung organisasi (misalnya inisiatif, kolaborasi, pemeliharaan fasilitas) yang tidak tercantum dalam uraian jabatan tapi meningkatkan efektivitas organisasi. Indikator tradisional kinerja sering meliputi kualitas pekerjaan (kecermatan, keakuratan), kuantitas atau volume output, ketepatan waktu penyelesaian (timeliness), serta kemampuan berkolaborasi dan mematuhi prosedur (Ari, 2025).

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kemampuan mengelola hubungan emosional, sosial, dan profesional diri sendiri merupakan ciri khas Kepemimpinan Transformasional. Tujuan Kepemimpinan Transformasional adalah memengaruhi pengikut untuk mengubah tindakan mereka dengan cara yang memajukan nilai, kebutuhan, keyakinan, dan ambisi pribadi mereka sendiri. Ketika pemimpin memperlakukan bawahan mereka dengan kesadaran yang lebih besar tentang hasil upaya mereka, penekanan yang lebih besar pada pemenuhan kepentingan kelompok dan kebutuhan individu, dan kesadaran yang lebih tinggi tentang pentingnya faktor-faktor ini, itu adalah bentuk Kepemimpinan Transformasional. Ketika seseorang mampu memotivasi orang lain, berbagi visi mereka untuk masa depan, dan menunjukkan kepada mereka cara untuk mencapai tujuan yang luhur, mereka mempraktikkan Kepemimpinan Transformasional (Wijaya et al., 2020).

Menurut Budiarti dalam Meliala (2023), Kepemimpinan Transformasional bertujuan untuk memengaruhi perilaku bawahan dengan cara yang meningkatkan motivasi, kompetensi, dan upaya mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Kurniawati (2021), Kepemimpinan Transformasional dicirikan oleh kemampuan untuk menginspirasi pengikut untuk mengubah nilai, prioritas, pandangan dunia, dan ambisi pribadi mereka sendiri.

Setelah meninjau berbagai definisi para ahli tentang Kepemimpinan Transformasional, jelaslah bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki pemahaman yang tajam tentang pentingnya mengelola hubungan emosional, sosial, dan profesional seseorang. Tujuan Kepemimpinan Transformasional adalah memengaruhi bawahan untuk mengubah tindakan mereka dengan cara yang menghasilkan peningkatan dalam keterampilan, motivasi, nilai, kebutuhan, keyakinan, dan ambisi mereka.

#### **Karakteristik Individu**

Karakteristik Individu merupakan Karakter karyawan, baik atau buruk (Sugastika et al., 2022). Karakteristik Individu merupakan sikap seseorang terhadap diri sendiri, minat, situasi kerja, pekerjaan, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan pekerjaan, kebutuhan individu, suasana hati, emosi, kepercayaan diri, dan membedakannya dari orang lain (Azhari., 2022). Setiap orang memiliki sifat atau karakteristik yang berbeda. Atribut individu termasuk usia, pendidikan, pendapatan, masa kerja, status perkawinan, dan jenis kelamin mengidentifikasi setiap orang. Setiap karyawan menawarkan nilai, keterampilan, dan pengalaman mereka sendiri kepada perusahaan. Setiap orang yang memasuki organisasi baru memiliki sifat-sifat ini (Mami & Yoga, 2023). Namun, Karakteristik Individu membawa keyakinan, pengalaman masa lalu, kemampuan, dan harapan kepada organisasi. Karakteristik Individu dengan sifat-sifat ini akan diperkenalkan kepada organisasi baru. Dengan demikian, kualitas individu meliputi kepribadian, persepsi dan sikap, serta sifat-sifat biografis (Nasution et al., 2023).

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja merupakan suasana hati yang menyenangkan yang disebabkan oleh evaluasi kerja. Locke (1976) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan menyenangkan atau positif yang timbul dari evaluasi pengalaman kerja. Suhakim dan Badrianto (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mencerminkan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja berpengaruh pada motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai. Tingkat Kepuasan Kerja seseorang ditentukan oleh persepsi mereka tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi semua nilai penting mereka (Suwandi et al., 2022).

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan organisasi yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Darmadi, (2020) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan—seperti fasilitas, suhu ruangan, pencahayaan, dan kebisingan—yang mempengaruhi kemampuan seorang individu menjalankan kewajiban tugasnya. Fachrezi & Khair (2020) mengemukakan beberapa indikator Lingkungan Kerja seperti ketersediaan fasilitas, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja antar individu. Lingkungan Kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang buruk (misalnya panas, bising, atau konflik interpersonal) dapat menurunkan motivasi dan produktivitas. Teori Person–Environment Fit juga menekankan bahwa kecocokan antara Karakteristik Individu dengan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap hasil kerja; dengan kata lain, lingkungan yang sesuai (aman, nyaman, mendukung) akan memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Analisis kuantitatif ini melibatkan kuesioner yang

dikirimkan kepada seluruh 57 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan. Metode pengambilan sampel jenuh digunakan untuk mengambil sampel seluruh populasi. Kuesioner mengukur persetujuan responden terhadap pernyataan variabel penelitian menggunakan skala Likert. Setelah mengumpulkan data, peneliti menggunakan SPSS versi 29 untuk Windows untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen serta pengujian asumsi klasik untuk menjamin kecukupannya untuk analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan studi ini menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden. SPSS29 untuk Windows digunakan untuk pengujian instrumen dan asumsi klasik dalam investigasi pendahuluan ini.

#### Hasil Uji Validitas Variabel

##### 1. Hasil Uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Hasil Uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.716	0,3	Valid
2	0.649		
3	0.681		
4	0.679		
5	0.761		
6	0.644		
7	0.732		
8	0.744		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai  $r > 0,3$ . Jadi semua item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur variabel di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

##### 2. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ )

Hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.708	0,3	Valid
2	0.737		
3	0.703		
4	0.746		
5	0.571		
6	0.762		
7	0.664		
8	0.767		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa Karakteristik Individu memiliki nilai  $r$  terhitung  $> 0,3$ . Semua item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai

instrumen atau pertanyaan penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur variabel di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

### 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.676	0.3	Valid
2	0.768		
3	0.701		
4	0.635		
5	0.707		
6	0.698		
7	0.761		
8	0.722		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai  $r > 0,3$ . Semua item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur variabel di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

### 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ )

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.665	0,3	Valid
2	0.552		
3	0.643		
4	0.690		
5	0.659		
6	0.639		
7	0.668		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $r$  terhitung  $> 0,3$ . Semua item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur variabel di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

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

Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.471	0,3	Valid
2	0.726		
3	0.532		
4	0.716		
5	0.639		
6	0.671		

7	0.790		
8	0.574		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kinerja memiliki nilai  $r$  terhitung  $> 0,3$ . Semua item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur variabel di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas mengukur kuesioner, yang menunjukkan variabel. Jawaban terhadap kuesioner harus konsisten dari waktu ke waktu agar dapat diandalkan. Sebagian besar pengujian reliabilitas skala Likert menganalisis item-item tertentu yang terkait dengan skor total. *Cronbach Alpha* di bawah 0,6 tidak dapat diandalkan. Empat variabel penelitian diuji reliabilitasnya.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.851	0.60	Realibel
Karakteristik Individu (X2)	0.857		
Kepuasan Kerja (X3)	0.857		
Lingkungan Kerja (X4)	0.791		
Kinerja (Y)	0.792		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

Berdasarkan tabel di atas, ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai alpha Cronbach lebih dari 0,60, yang menunjukkan reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk menemukan model regresi atipikal pertama. Suatu regresi lolos uji asumsi tradisional jika data penelitian bersifat linear, terdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linear terhadap variabel dependen.

1. Hasil Uji Normalitas

Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini. Jika nilai signifikansi lebih besar dari alfa (0,05), data terdistribusi secara teratur.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.93680756
Most Extreme Differences	Absolute		0.071
	Positive		0.068
	Negative		-0.071
Test Statistic			0.071
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		0.682
	99% Confidence	Lower Bound	0.670
		Upper Bound	0.694

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Berdasarkan uji kolmogrov-smirnov dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. 0,200  $> 0,05$ . Maka data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021) Varians residual dalam model regresi diuji untuk mengetahui variasi antar observasi. Regresi homoskedastik atau non-heteroskedastik adalah baik. Periksa signifikansi uji Gletjser untuk heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi uji Gletjser untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,05, data ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.750	1.860		0.941	0.351
x1	0.078	0.042	0.251	1.828	0.073
x2	-0.029	0.040	-0.097	-0.720	0.475
x3	-0.072	0.041	-0.240	-1.758	0.085
x4	0.010	0.044	0.031	0.233	0.816

a. Dependent Variable: ABS RERSID

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Uji heteroskedastisitas pada kolom signifikan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai signifikansi 0,073 > 0,05. X2, Karakteristik Individu, memiliki nilai signifikansi 0,473 > 0,05. Analisis menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas karena Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,085 > 0,05 dan Lingkungan Kerja (X4) memiliki 0,816 > 0,05.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021) berusaha untuk melihat apakah model regresi menemukan korelasi variabel independen. Variabel independen seharusnya tidak berkorelasi dalam regresi yang baik.

Tabel 9  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.998	2.968		-2.358	0.022		
x1	0.502	0.068	0.537	7.416	0.000	0.920	1.087
x2	0.483	0.064	0.533	7.500	0.000	0.956	1.046
x3	0.253	0.065	0.279	3.879	0.000	0.933	1.071
x4	0.043	0.070	0.043	0.607	0.547	0.982	1.018

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Tabel menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai toleransi 0,920 > 0,10 dan nilai VIF 1,087 < 10,00. Kepemimpinan (X2) memiliki toleransi 0,956 dan VIF 1,046 < 10,00. Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai toleransi 0,933 > 0,10 dan VIF 1,071 < 10,0, sedangkan Lingkungan Kerja (X4) memiliki nilai toleransi 0,982 > 0,10 dan VIF 1,081. Kami tidak menemukan multikolinearitas pada variabel X1, X2, dan X3.

4. Hasil Uji Linearitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa Uji linearitas menentukan apakah informasi model benar.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation From Linearity	Syarat	Keterangan
Y*X1	0,865	0,05	Linear
Y*X2	0,973	0,05	Linear
Y*X3	0,430	0,05	Linear
Y*X4	0,999	0,05	Linear

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Berdasarkan uji linearitas di atas, penyimpangan signifikan variabel independen dari linearitas adalah  $> 0,05$ . Dengan demikian, Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) berhubungan secara linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

#### Hasil Analisis Lanjutan

Tim peneliti menggunakan Windows SPSS 29 untuk analisis tingkat lanjut ini. Tahap analisis penelitian kedua untuk mengatasi perumusan masalah adalah: Analisis Elit hasil uji T dan F untuk regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, dan pengambilan keputusan.

#### 1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) diperiksa untuk menentukan bagaimana pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pendidikan Kabupaten Alor menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.998	2.968		-2.358	0.022
	x1	0.502	0.068	0.537	7.416	0.000
	x2	0.483	0.064	0.533	7.500	0.000
	x3	0.253	0.065	0.279	3.879	0.000
	x4	0.043	0.070	0.043	0.607	0.547

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

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

$$Y = -6.998 + 0,502 X1 + 0,483 X2 + 0,253 X3 + 0,043 X4 + e$$

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

1. Jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) konstan atau nol, skor kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 6,998 poin atau 699,8%.
2. Skor Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,502 berarti bahwa jika konstanta tetap konstan dan perubahan pada Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) tidak berubah, setiap perubahan 1 unit pada X1 akan mengubah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,502 poin atau 50,2%.
3. Perubahan 1 unit pada variabel Karakteristik Individu (X2) akan menghasilkan perubahan 48,3% pada kinerja karyawan (Y) jika konstanta tetap konstan dan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepuasan Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) tidak berubah.
4. Jika konstanta tetap konstan dan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Lingkungan Kerja (X4) tidak berubah, perubahan 1

unit pada Kepuasan Kerja (X3) akan mengubah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253 poin atau 25,3%.

5. Setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X4) akan menghasilkan perubahan 4,3% pada kinerja karyawan (Y) jika konstanta tetap sama dan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) tidak berubah.

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis meneliti bagaimana Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja memengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan Kantor Pendidikan Kabupaten Alor. Uji t, uji F, dan koefisien determinasi digunakan untuk menguji hipotesis.

### a. Uji t ( Uji Parsial)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi (sig) dan nilai alfa uji t dibandingkan menggunakan kriteria pengambilan keputusan berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji t  $\geq$  nilai alfa, maka menolak hipotesis.
- 3.

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.998	2.968		-2.358	0.022
x1	0.502	0.068	0.537	7.416	0.000
x2	0.483	0.064	0.533	7.500	0.000
x3	0.253	0.065	0.279	3.879	0.000
x4	0.043	0.070	0.043	0.607	0.547

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2026

### 1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)

Pengujian ini meneliti bagaimana Kepemimpinan Transformasional (X1) memengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pendidikan Kabupaten Alor (Y). Hasil analisis tabel menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sangat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pendidikan Kabupaten Alor.

### 2. Variabel Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>)

Pengujian ini meneliti pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pendidikan Kabupaten Alor (Y). Hasil analisis tabel menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, Karakteristik Individu (X2) sangat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pendidikan Kabupaten Alor.

### 3. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

Pengujian ini meneliti pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pendidikan Kabupaten Alor (Y). Hasil analisis tabel menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, Kepuasan Kerja (X3) sangat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pendidikan Kabupaten Alor.

### 4. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>)

Pengujian ini meneliti bagaimana Lingkungan Kerja (X4) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pendidikan Kabupaten Alor. Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan signifikansi  $0,547 > 0,05$ . Dengan demikian, variabel

Lingkungan Kerja (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

b. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Untuk menilai berapa banyak faktor independen yang memengaruhi variabel dependen, lakukan uji F simultan. Dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan berikut, nilai signifikansi uji F (sig) dibandingkan dengan nilai alfa :

1. Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji F  $\geq$  nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 17. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	627.510	4	156.878	38.833	<.001 <sup>b</sup>
Residual	210.069	52	4.040		
Total	837.579	56			
a. Dependent Variable: y					
b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1					

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Berdasarkan hasil analisis di atas didapatkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja(X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

3. Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi.

Pertanyaan/permasalahan penelitian kesembilan dijawab dengan Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi. Perhatikan nilai korelasi berganda pada tabel di bawah ini.

Tabel 18. Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	0.775	0.757	1.55921
a. Predictors: (Constant), x4, x1, x2, x3				
b. Dependent Variable: y				

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,749, menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja(X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama mampu menjelaskan 74,9 % variasi independen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

Sedangkan sebesar 25,1 % variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H1 diterima karena nilai signifikansi  $<0,05$  ( $p=0,000$ ). Dengan demikian, Kepemimpinan Transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian lain, misalnya Mendrofa, et al (2024) menemukan bahwa Kepemimpinan

Transformasional meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoritis, Kepemimpinan Transformasional memotivasi bawahan melalui pemberian inspirasi, perhatian individu, dan visi bersama sehingga meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai. Danim dalam Sofiah Sinaga, et al (2021) menyebutkan Kepemimpin transformasional mentransformasikan visi menjadi kenyataan dengan mengembangkan potensi individu. Dalam praktik, hal ini berarti para pimpinan di Dinas Pendidikan perlu mengutamakan perilaku inspiratif dan pembinaan personal agar pegawai lebih produktif. Misalnya, dengan memberikan pelatihan, pemberdayaan, dan feedback teratur, sehingga pegawai merasa didukung dan termotivasi. Temuan ini selaras dengan Mendrofa, et al (2024) menemukan pengaruh positif-signifikan Kepemimpinan Transformasional pada kinerja pegawai. Demikian pula, Melva, et al (2023) di sektor kesehatan melaporkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Buil, et al (2019) membuktikan bahwa transformasional leadership signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H2 dapat diterima karena nilai signifikansi pengujian adalah  $p=0,000$  ( $<0,05$ ). Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor menunjukkan kinerja yang lebih baik karena karakteristik individu mereka. Hal ini sesuai dengan harapan. Diah & Misrania (2024) juga menemukan korelasi positif-signifikan antara Karakteristik Individu dan kinerja pegawai. Karakteristik Individu mencakup faktor seperti usia, pendidikan, pengalaman, dan kepribadian pegawai. Teorinya, pegawai dengan latar belakang dan karakteristik yang sesuai (misalnya pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih) cenderung memiliki kompetensi lebih tinggi, motivasi kerja lebih baik, dan hasil kerja lebih optimal. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa keunikan individu memengaruhi produktivitasnya di tempat kerja. Praktisnya, Dinas Pendidikan dapat mempertimbangkan ciri individu saat penugasan atau pelatihan sehingga potensi pegawai termanfaatkan maksimal. Temuan ini didukung oleh studi terbaru. Diah & Misrania (2024) melaporkan korelasi positif-signifikan antara Karakteristik Individu dan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikansi pengujian adalah  $0,000$  ( $<0,05$ ), yang menunjukkan penerimaan H3. Kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Dengan demikian, kepuasan kerja meningkatkan kinerja. Secara praktis, hasil ini berarti kepuasan pegawai (meliputi faktor seperti kesejahteraan, kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan kerja) sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang puas umumnya lebih termotivasi, loyal, dan memiliki semangat bekerja tinggi, sehingga keluaran kinerja organisasi meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan produktivitas menurun dan absensi meningkat. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus meningkatkan Kepuasan Kerja melalui kebijakan yang adil, kompensasi kompetitif, serta Lingkungan Kerja mendukung. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir. Apriliani et al. (2023) dalam studinya yang menemukan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif-signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,547$  ( $> 0,05$ ) untuk Lingkungan Kerja (X4). Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pendidikan Kabupaten Alor. Lingkungan Kerja termasuk kondisi fisik, sosial, dan psikologis seharusnya berpengaruh terhadap motivasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan (Tarigan & Setiawan, 2020). Namun, temuan ini berbeda dengan banyak studi terdahulu, misalnya Nuriati, et al

(2023) di Sidenreng Rappang yang menyatakan Lingkungan Kerja sebagai faktor dominan. Perbedaan konteks lokal, kebijakan fasilitas, atau persepsi pegawai terhadap lingkungan mungkin menjelaskan mengapa di Alor Lingkungan Kerja belum menjadi penentu utama kinerja pegawai. Dengan demikian, meski Lingkungan Kerja idealnya mendukung kinerja, upaya peningkatan kinerja di instansi ini sebaiknya lebih difokuskan pada variabel lain yang terbukti signifikan—seperti kompetensi, kepemimpinan, dan budaya organisasi—sambil tetap meninjau kembali kondisi Lingkungan Kerja agar mendukung faktor-faktor utama tersebut.

5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Uji F simultan menunjukkan dampak substansial dari kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (nilai  $p < 0,05$ ). Koefisien determinasi  $R^2$  yang disesuaikan = 0,749 menunjukkan bahwa keempat variabel ini menjelaskan 74,9% variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, model penelitian ini menjelaskan sekitar tiga perempat varians kinerja karyawan, sedangkan 25,1% dipengaruhi oleh pengaruh eksternal. Artinya, kombinasi variabel independen dalam penelitian ini sangat berperan dalam menentukan kinerja ASN Dinas Pendidikan. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan terpadu: tidak cukup hanya memperbaiki satu aspek (misalnya kepemimpinan saja), tetapi perlu membangun karakteristik pegawai yang kuat, meningkatkan Kepuasan Kerja, dan walaupun secara terpisah Lingkungan Kerja kurang berpengaruh, secara keseluruhan Lingkungan Kerja juga berkontribusi pada model. Implementasi hasil ini dalam organisasi publik menunjukkan bahwa pengelolaan SDM harus komprehensif (manajemen kepemimpinan, seleksi/penempatan yang tepat, serta kebijakan kesejahteraan) untuk optimalisasi kinerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Alor” maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
2. Terdapat pengaruh variabel Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
3. Terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
4. Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor
5. Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
6. Kepemimpinan Transformasional (X1), Karakteristik Individu (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama mampu menjelaskan 74,9 % variasi independen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

### 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.

- Djarmika, E. T., Mintarti, S. U., & Wahyono, H. (2021). The Role of Women in the Dynamics of Domestic Economic Life (Study of Feminism in Tribes in the East Kelaisi Village of South Alor District of Alor Regency). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(10).
- 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., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- 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. (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.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92.
- Hermayanti, H., & Sabu, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346-358. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396498>
- Hermayanti, H., & Sabu, J. M. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346-358.
- Hermayanti, H., Dima, E. T. Y., & Koli, D. Y. (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.
- Hermayanti, H., Dima, E. T. Y., & Koli, D. Y. (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.

- 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>
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- 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>
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- 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. 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.
- Peny, T. L. L. (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.
- Peny, T. L. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. L. (2025). 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*, 11(6. D), 338-362.
- Peny, T. L. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. L. (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 (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1. B), 325-351.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.
- Peny, T. L. L., Perseveranda, M. E., & Hina, H. B. (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.