



ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA KOMITMEN KERJA KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KABUPATEN ALOR

Imanuel Urikame¹, Alvonso Fanisius Gorang², Theresia Lounggina
Luisa Peny³, Hermayanti⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Abstract

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Komitmen Kerja Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer, populasi, dan sampel adalah pegawai-pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor yang berjumlah 32 orang. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini adalah : (1). Secara parsial variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 atau 0,14% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (2). Secara parsial variabel komitmen kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,011 atau 0,11% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (3). Secara parsial variabel komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,018 atau 0,18% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (4). Secara parsial variabel iklim organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,016 atau 0,16% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (5). Secara simultan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Jenis penelitian memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 atau 0,01% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu sebesar 0,05 yaitu 5% sehingga hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (6). Besarnya pengaruh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Jenis penelitian sebesar 72,6% secara simultan.

Keywords: *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi, Kinerja*

alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Urikame, I., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2026). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA KOMITMEN KERJA KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.A), 276-294. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14947>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia saat ini berlangsung sangat pesat, baik dalam industri formal maupun nonformal. Setiap organisasi berusaha untuk menjadi yang unggul, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia kerja yang membuat persaingan menjadi sangat ketat, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan semakin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Tuntutan dalam dunia kerja pun menjadi semakin tinggi dan beragam yang menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam melakukan tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Selanjutnya komitmen kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar berkembang dengan baik. Komitmen kerja adalah seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge 2018). Komitmen kerja juga diartikan sebagai suatu keadaan dimana pegawai memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi pegawai dalam perusahaan atau instansi tertentu. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Dalam mewujudkan komitmen organisasi maka diperlukan suatu karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Dengan adanya komitmen yang kuat tanpa paksaan akan membuat pegawai lebih membantu majunya organisasi dibandingkan dengan pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama namun sebenarnya merasa terpaksa. Mereka akan lebih cenderung tidak membantu organisasi sama sekali dan terkadang malah menjadi beban untuk organisasi. Untuk itu sangat penting untuk lebih memfokuskan dalam

meningkatkan komitmen kerja pegawai untuk memenuhi standar kebutuhan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen akan bekerja dengan penuh dedikasi karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal penting yang harus dicapai dalam organisasi adalah hasil kinerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Kemudian Komunikasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar berkembang dengan baik. Menurut Afandi (2018) Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan/memindahkan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran. Komunikasi di tempat kerja mengacu pada pertukaran informasi, ide, dan umpan balik di antara individu atau kelompok dalam lingkungan kerja. Hal ini melibatkan komunikasi verbal dan nonverbal, serta komunikasi tertulis dan visual. Dengan adanya informasi dari pola interaksi hubungan tersebut maka pegawai dapat mengambil keputusan individu untuk mengubah berbagai situasi yang tidak seimbang menjadi seimbang antara kebutuhan instansi dengan keinginan individu. Komunikasi tersebut dapat memberi kepercayaan yang kuat bagi pegawai sehingga mereka dapat menyatukan kembali lingkungan kerja yang sedang tidak kondusif yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dikatakan gagal apabila seseorang tidak memahami sebuah ide. Orang tersebut mungkin tidak melihat nilainya, mungkin juga karena terlalu banyak ide, atau mungkin karena ide tersebut kehilangan fakta dan tafsirannya. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja dan komunikasi yang buruk juga dapat berdampak pada motivasi kerja seseorang, serta menimbulkan konflik dalam perusahaan atau instansi.

Selain kompetensi SDM, komitmen kerja, dan komunikasi kerja iklim organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar berkembang dengan baik. Sebagaimana dikutip dari buku Komunikasi Organisasi (2020) karya Irene Silviani, Davis dan Newstrom mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan tempat para pegawai di suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Tiap organisasi punya iklim yang berbeda. Iklim tersebut ada yang sifatnya menekan, namun ada pula yang cenderung netral, dan mendukung. Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja setiap pegawai akan meningkat serta mereka merasa nyaman. Semakin baik iklim organisasi maka kedisiplinan dan kinerja pegawai akan semakin tinggi dan ini merupakan harapan semua perusahaan/instansi begitu juga dengan Kantor Dinas Pariwisata. Dinas Pariwisata Kabupaten Alor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah yang dijabarkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati Alor Nomor 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Dinas Pariwisata merupakan unsur pelaksana urusan pariwisata, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pariwisata juga mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian urusan pemerintahan bidang pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari Dinas Pariwisata Kabupaten Alor maka diperlukan Sumber Daya

Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara optimal, dalam tugas pekerjaan yang telah direncanakan dan yang telah ditetapkan. Banyak hal yang mempengaruhi perilaku masing-masing pegawai yang bekerja pada Dinas Parawisata yang pada akhirnya berdampak pada kinerjanya.

Disisi lain Dinas Parawisata juga mempunyai peranan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang diatur oleh berbagai ikatan aturan dan juga kesadaran diri, misalnya seorang pegawai yang mempunyai kompetensi SDM yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Begitu juga jika pegawai mempunyai komitmen kerja yang konsisten akan tetap bekerja dengan penuh semangat dan setia terhadap segala aturan yang berlaku pada Dinas Parawisata. Kinerja pegawai Dinas Parawisata juga bisa sukses apabila ada komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai. Karena dengan komunikasi, jika dalam kesulitan menghadapi tugasnya pegawai bisa bertanya pada atasan demi menciptakan kinerja yang maksimal. Hal ini tentunya tidak terlepas juga dengan adanya iklim organisasi yang bersahabat pada Dinas Parawisata. Dalam hal ini pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya jika berada pada suatu iklim organisasi yang baik dan aman.

Sesuai hasil pengamatan yang terjadi selama jam kerja di Dinas Pariwisata, peneliti melihat perlu adanya penempatan pegawai yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan. Selama itu juga pegawai harus menempatkan rasa keterikatan / komitmen untuk menyelesaikan tugasnya. Pegawai juga hendaknya lebih meningkatkan cara-cara komunikasi yang baik dengan sesama pegawai maupun pimpinan. Pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan rasa nyaman saat berkerja. Dengan beberapa hasil pengamatan ini seharusnya kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik tiap tahunnya.

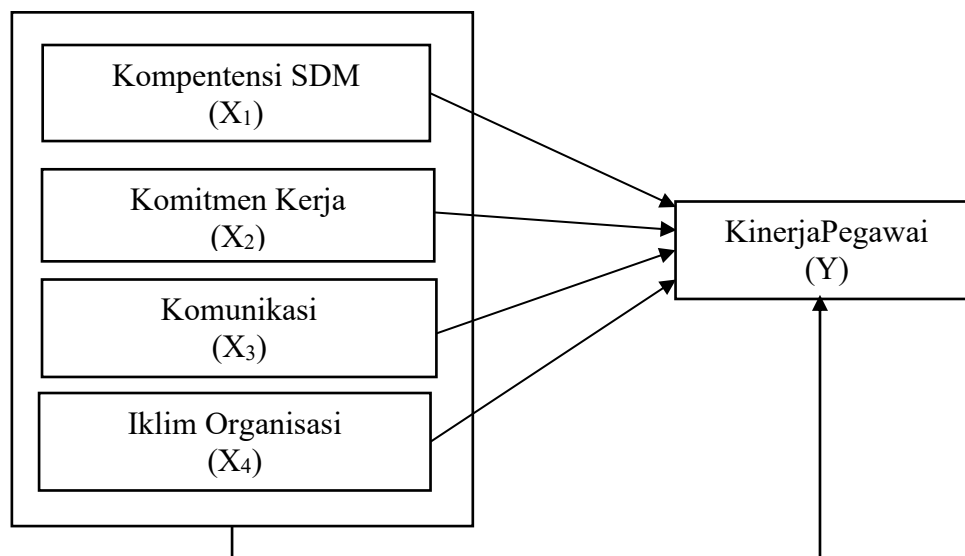
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor dengan jumlah 32 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Studi Pustaka. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan 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 SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (2) Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (3) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (4) Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (5) Kompetensi SDM, Komitmen Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pariwisata Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Keterangan :

→ : Pengaruh Secara Parsial (Menggunakan Uji t)

⬆ : Pengaruh Secara Simutan (Menggunakan Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. ANALISIS PENDAHULUAN

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pangkat / golongan. 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 1

IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMAIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	18	56
2	Perempuan	14	44
Total		32	100

Sumber : Data Primer Penelitian

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor laki-laki yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 56% sedangkan perempuan sebanyak 14 orang dengan persentase 44%.

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

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

TABEL 2
IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	26 – 39	6	18,75
2	41 – 52	19	59,38
3	53 – 58	7	21,88
Total		32	100

Sumber : Data Primer Penelitian

Pada tabel di atas menunjukkan mayoritas usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini antara 26-39 tahun yakni 6 orang dengan tingkat persentase sebesar 18,75% diikuti oleh responden usia antara 41-52 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 59,38% diikuti oleh responden usia antara 53-58 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 21,88%.

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

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

TABEL 3
IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	S2	1	3,13
2	S1	14	44,75
3	D4	1	3,13
4	SMA	14	44,75
5	SMK	2	6,25
Total		32	100

Sumber : Data Primer Penelitian

Pada tabel di atas diperoleh data bahwa mayoritas responden telah menempuh Pendidikan Strata 2 (S2) yaitu berjumlah 1 orang dengan nilai presentase 3,13%, diikuti Strata 1 (S1) yaitu berjumlah 14 orang dengan nilai presentase 44,75%, diikuti Diploma 4 (D4) yaitu berjumlah 1 orang dengan nilai presentase 3,13%, diikuti Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu berjumlah 14 orang dengan nilai presentase 44,75%, diikuti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yaitu berjumlah 2 orang dengan nilai presentase 6,25%.

d. Identitas Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang pangkat / golongan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL 4

IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN PANGKAT / GOLONGAN

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pembina (IV/A)	2	6,25
2	Pembina Tk. I (IV/B)	1	3,13
3	Pembina Utama Muda (IV/C)	1	3,13
4	Penata (III/C)	2	6,25
5	Penata Muda (III/A)	5	15,63
6	Penata Muda Tk.I (III/B)	1	3,13
7	Penata Tk I (III/D)	8	25,00
8	Pengatur (II/C)	8	25,00
9	Pengatur Muda (II/A)	3	9,38
10	Pengatur Muda Tk I (II/B)	1	3,13
Total		32	100

Sumber : Data Primer Penelitian

Pada tabel di atas menunjukkan pangkat/golongan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dimana mayoritas responden tingkat golongan Pembina (IV/A) sebanyak 2 orang atau sebesar 6,25%, tingkat golongan Pembina Tk. I (IV/B) sebanyak 1 orang atau sebesar 3,13%, tingkat golongan Pembina Utama Muda (IV/C) sebanyak 1 orang atau sebesar 1,13%, tingkat golongan Penata (III/C) sebanyak 2 orang atau sebesar 6,26%, tingkat golongan Penata Muda (III/A) sebanyak 5 orang atau sebesar 15,63%, tingkat golongan Penata Muda Tk.I (III/B) sebanyak 1 orang atau sebesar 3,13%, tingkat golongan Penata Tk I (III/D) sebanyak 8 orang atau sebesar 25,00%, tingkat golongan Pengatur (II/C) sebanyak 8 orang atau sebesar 25,00%, tingkat golongan Pengatur Muda (II/A) sebanyak 3 orang atau sebesar 9,38%, tingkat golongan Pengatur Muda Tk I (II/B) sebanyak 1 orang atau sebesar 3,13%.

2. HASIL UJI INSTRUMEN

2.1 HASIL UJI KUESIONER

2.1.1 UJI VALIDITAS

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevaliditas atau keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2006 : 170) dengan syarat sebagai berikut :

- 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 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) (X₁)**

TABEL 5
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI SDM (X₁)

Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,715	0,3	Valid
P2	0,823	0,3	Valid
P3	0,889	0,3	Valid
P4	0,793	0,3	Valid
P5	0,891	0,3	Valid
P6	0,757	0,3	Valid
P7	0,799	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variable kompetensi sumber daya manusia diketahui nilai r hitung (Pearson Correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variable kompetensi sumber daya manusia dinyatakan valid.

2. **Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X₂)**

TABEL 6
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN KERJA (X₂)

Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,844	0,3	Valid
P2	0,693	0,3	Valid
P3	0,894	0,3	Valid
P4	0,865	0,3	Valid
P5	0,825	0,3	Valid
P6	0,808	0,3	Valid
P7	0,771	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variable komitmen kerja diketahui nilai r hitung (Pearson Correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variable komitmen kerja dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₃)

TABEL 7
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI (X₃)

Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,803	0,3	Valid
P2	0,758	0,3	Valid
P3	0,899	0,3	Valid
P4	0,834	0,3	Valid
P5	0,887	0,3	Valid
P6	0,844	0,3	Valid
P7	0,724	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variable komunikasi diketahui nilai r hitung (Pearson Correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variable komunikasi dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X₄)

TABEL 8
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL IKLIM ORGANISASI (X₄)

Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,732	0,3	Valid
P2	0,813	0,3	Valid
P3	0,829	0,3	Valid
P4	0,823	0,3	Valid
P5	0,904	0,3	Valid

P6	0,813	0,3	Valid
P7	0,733	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variable iklim organisasi diketahui nilai r hitung (pearson correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variable iklim organisasi dinyatakan valid.

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

TABEL 9
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,856	0,3	Valid
P2	0,867	0,3	Valid
P3	0,866	0,3	Valid
P4	0,728	0,3	Valid
P5	0,731	0,3	Valid
P6	0,719	0,3	Valid
P7	0,773	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variable kinerja pegawai diketahui nilai r hitung (pearson correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variable kinerja pegawai dinyatakan valid.

2.1.2 UJI RELIABILITAS

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah Alpha Cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

TABEL 10
RANGKUMAN HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Kompetensi SDM (X ₁)	0,909	0,6	Reliebel
Komitmen Kerja (X ₂)	0,907	0,6	Reliebel
Komunikasi (X ₃)	0,918	0,6	Reliebel
Iklim Organisasi (X ₄)	0,904	0,6	Reliebel
Kinerja Pegawai (Y)	0,878	0,6	Reliebel

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁), Komitmen Kerja (X₂), Komunikasi (X₃), Iklim Organisasi (X₄), Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

3. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Asumsi Klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat pada hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

TABEL 11
HASIL UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34167841
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.111
	Negative	-.155
Test Statistic		.155

Asymp. Sig. (2-Tailed)	.090
------------------------	------

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji one sample kolmogorov smirnov test diketahui nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,090 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance, sebagai berikut :

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji

TABEL 12
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	-	2.		-	.5		
(Constant)	1.662	620		.634	31		
X1	.	.2	.477	2.	.0	.140	7
X2	530	01		636	14		.141
X3	.	.2	.694	3.	.0	.121	8
X4	785	20		567	01		.253
	.	.1	.005	.0	.9	.179	5
	006	90		30	76		.572
	-	.1	-.245	-	.1	.163	6
	.283	93		1.463	55		.134

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,140 dan nilai VIF sebesar 7.141, variabel komitmen kerja (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0,121 dan nilai VIF sebesar 8.253 dan variabel komunikasi (X3) dengan nilai tolerance sebesar 0,179 dan nilai VIF sebesar 5.572 dan variabel iklim organisasi (X4) dengan nilai tolerance sebesar 0,163 dan nilai VIF sebesar 6.134 dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF 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 *heterokedastisitas*. 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 13
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	3.163	1.520		2.081	.047
(Constant)				-	
X1	-.164	.117	-.664	1.406	.171
X2	.049	.128	.193	.380	.707
X3	-.018	.110	-.069	-.165	.870
X4	.065	.112	.253	.579	.567

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar $0,171 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel komitmen kerja $0,707 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel komunikasi $0,870 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel iklim organisasi $0,567 > 0,05$ 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 linear atau tidak secara signifikan.

TABEL 14
HASIL UJI LINEARITAS

No	Variabel	Deviation From Linearity	
		F	Sig.
1	Kompetensi SDM (X ₁)	1.533	.203
2	Komitmen Kerja (X ₂)	1.145	.374
3	Komunikasi (X ₃)	.378	.921
4	Iklim Organisasi (X ₄)	.135	.990

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F dari *deviation from linearity* adalah lebih besar dari nilai alfa 5% atau 0,05 artinya variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

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 antara variabel bebas yaitu variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 22.0* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut.

TABLE 15
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	.319	1.182		.269	.402
(Constant)	.467	.193	.457	2.419	.014
X1	.622	.236	.601	2.635	.011
X2	.241	.190	.205	1.268	.018
X3	.277	.193	.239	1.435	.016

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada table 4.22 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,319 + 0,467X_1 + 0,622X_2 + 0,241X_3 + 0,277X_4 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 0,319 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variable kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi, iklim organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 0,319.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) sebesar 0,467 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 0,467 nilai koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompetensi sumber daya manusia dan variabel kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen kerja (X2) sebesar 0,622 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel komitmen kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 0,622 nilai koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel komitmen kerja dan variabel kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X3) sebesar 0,241 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 0,241 nilai koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel komunikasi dan variabel kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel , iklim organisasi (X4) sebesar 0,277 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel iklim organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 0,277 nilai koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel iklim organisasi dan variabel kinerja pegawai.

2. PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. 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, ketiga, dan keempat 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 :

- Jika nilai signifikansi uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis H_a dan menolak H_0 .
- Jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari nilai alfa, maka menolak H_a dan menerima H_0 .

TABEL 16
HASIL UJI PARSIAL (UJI t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	S ig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.319	1.182		.269	.402
X1	.467	.193	.457	2.419	.014
X2	.622	.236	.601	2.635	.011
X3	.241	.190	.205	1.268	.208

	.2 77	.193	.239	1. 435	. 016
--	----------	------	------	-----------	----------

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan hipotesis keempat dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar $0,014 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel komitmen kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel komitmen kerja sebesar $0,011 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

3. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel komunikasi sebesar $0,018 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

4. Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel iklim organisasi (X_4) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel iklim organisasi sebesar $0,016 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel iklim

organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

2. UJI SIMULTAN (UJI F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen yaitu : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Pengambilan Keputusan untuk uji F adalah :

- Jika nilai sig uji F $\leq$ dari 0,5 maka terdapat pengaruh signifikan variable Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
- Jika nilai sig uji F $>$ dari 0,5 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variable Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

TABEL 17
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.166	4	98.791	47.800	.001 ^b
	Residual	55.803	27	2.067		
	Total	450.969	31			

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis kelima dapat diuraikan sebagai berikut : Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi dan iklim organisasi sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian maka hipotesis 5 menyatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

KESIMPULAN

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

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten alor.
2. Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
4. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
5. Kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
6. Besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia, komitmen kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten alor adalah sebesar 72,6%.

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., & Eshana, 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>