



ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF LINGKUNGAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ALOR

Yefta Antonius Sonopaa¹, Theresia Lounggina Luisa Peny², Hermayanti³, Alvonso Fanisius Gorang⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

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

Abstract

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Untuk mencapai kinerja yang optimal, berbagai faktor seperti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, lingkungan kerja, serta iklim organisasi perlu diperhatikan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh orang lain dengan variabel-variabel yang sama dan beberapa indikator yang dikemukakan oleh para ahli. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Analisis data dilakukan dengan alat bantu SPSS 22.00. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sebanyak 58 orang. Uji coba instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dan beberapa uji asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas dan linearitas. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor yang dapat disimpulkan bahwa, dengan nilai signifikansi (sig) uji t variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,042 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05. Secara parsial variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi (sig) uji t variabel kepemimpinan partisipatif sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi (sig) uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,038 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05. Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi (sig) uji t variabel iklim organisasi sebesar 0,029 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05. Secara simultan variabel pendidikan dan

pelatihan, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi (sig) uji F sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05. Variabel pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sebesar 64,2%. Sisa yang lain dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Keywords: *Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja pegawai*

ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Sonopaa, Y., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF LINGKUNGAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.B), 296-314. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14956>

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi yang diakui memiliki dampak signifikan dan sangat berpengaruh seperti : pelatihan dan pendidikan, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan iklim organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan produktivitas suatu organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam konteks pemerintahan daerah. Dalam era dinamika global dan perkembangan teknologi yang pesat, keberhasilan suatu daerah tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berkualifikasi tinggi.

Kepemimpinan partisipatif adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan anggota tim atau kelompok dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan. Pada dasarnya, kepemimpinan partisipatif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, partisipasi aktif, dan kontribusi dari semua anggota tim.

Lingkungan kerja adalah panggung vital di mana setiap individu berperan dalam merentangkan visi dan misi organisasi, sebuah tempat di mana ide-ide bersemi, keterampilan berkembang, dan kolaborasi menginspirasi kemajuan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan inklusif tak hanya menjadi tugas pemimpin, tetapi juga tanggung jawab bersama setiap anggota tim. Dalam era transformasi global dan revolusi industri, lingkungan kerja bukan hanya tentang meja dan kursi, melainkan sebuah ekosistem dinamis yang membutuhkan perhatian terhadap aspek-aspek kesejahteraan fisik dan mental, keragaman, serta inovasi.

Iklim organisasi menciptakan fondasi yang tak ternilai bagi pertumbuhan, inovasi, dan keberlanjutan suatu entitas. Sebagaimana alam menentukan atmosfernya, iklim organisasi membentuk suasana yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kesejahteraan anggota organisasi. Dalam konteks ini, iklim organisasi tidak hanya sekadar merupakan cerminan budaya, tetapi juga

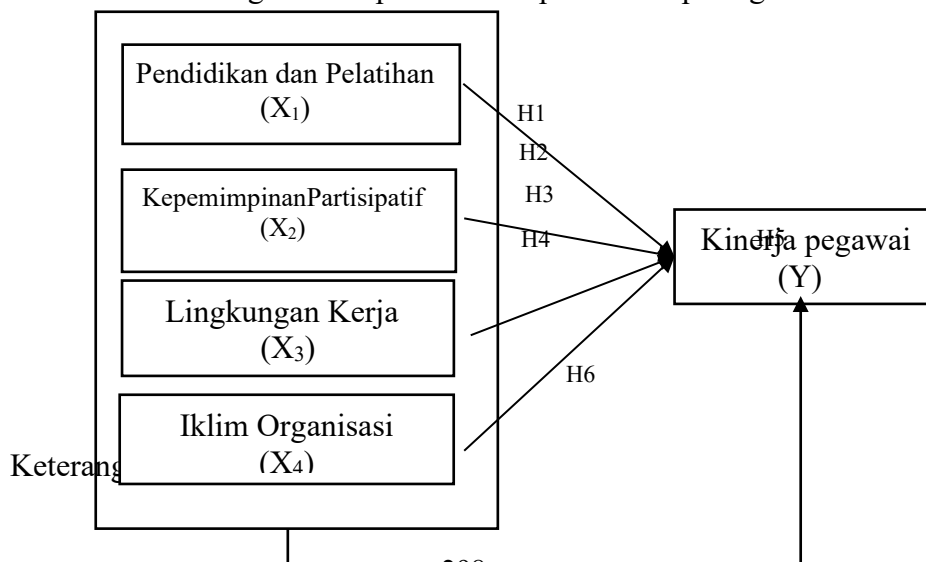
mencerminkan nilai-nilai bersama, norma, serta kebijakan yang membentuk identitas dan tujuan organisasi..

Berdasarkan uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan iklim organisasi dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor “

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh, yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua Populasi sebagai sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dengan jumlah 58 orang. Peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data melalui beberapa cara yakni ; melalui observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dilakukan melalui dua (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 dalam penelitian ini adalah : 1).Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. 2). Kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. 3). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. 4). Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. 5). Pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. 6). Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sebesar 60-70%.

Gambar 1. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



→ : pengaruh parsial (menggunakan uji t)
 ↗ : pengaruh simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Peneliti menggunakan analisis pendahuluan statistik deskriptif, yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, dan deskripsi lain. Jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian lalu kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dengan nilai persentasinya. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

1. Statistik Deskriptif

1) Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki - laki	39	67,24
2	Perempuan	19	32,76
	Jumlah	58	100,00

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau sebesar 67,24% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 32,76%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 64,29%.

2) Identitas Responden Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2

Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	F	%
1	20 - 30	6	10,34
2	31 - 40	19	32,76
3	41 - 50	27	46,55
4	51 - 60	6	10,34
	Jumlah	58	100,00

Sumber :Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur dimana responden pada kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 10,34%, responden pada kelompok umur 31-40 sebanyak 19 orang atau sebesar 32,76%, kelompok umur 42-50 tahun sebanyak 27 orang atau

sebesar 46,55% dan responden pada kelompok umur 51-60 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 10,34%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden pada kelompok umur antara 41-50 tahun yakni sebanyak 27 orang atau sebesar 46,55%.

3) Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel pada halaman berikut ini:

Tabel 3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	SD Sederajat	0	0,00
2	SMP Sederajat	0	0,00
3	SMA Sederajat	18	31,03
4	Diploma III (D3)	6	10,34
5	Strata Satu (S1)	31	53,45
6	Magister (S2)	3	5,17
	Jumlah	58	100,00

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel diatas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tidak terdapat responden yang berpendidikan SD sederajat dan SMP Sederajat. Sementara itu responden dengan tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 18 orang atau sebesar 31,03%, Diploma III sebanyak 6 orang atau sebesar 10,34%, Sarjana (S1) sebanyak 31 orang atau sebesar 53,45%, Magister (S2) sebanyak 3 orang atau sebesar 5,17%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan Sarjana (S1) yakni sebesar 53,45%.

4) Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang pada tempat kerjanya dapat dijadikan acuan untuk dapat mengetahui pengalaman orang tersebut di tempat kerjanya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	F	%
1	1 - 5	8	13,79
2	6 - 10	9	15,52
3	11 - 15	13	22,41
4	16 - 20	15	25,86
5	21 - 25	6	10,34
6	26 - 30	3	5,17
	≥ 31	4	6,90
	Jumlah	58	100,00

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel diatas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dimana responden dengan masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 8

orang atau sebesar 13,79, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 15,52%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 22,41, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,86%, masa kerja selama 21-25 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 10,34, masa kerja selama 26-30 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5,17%. Sedangkan responden dengan masa kerja selama lebih dari 31 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 6,90%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini dengan masa kerja selama 16-20 tahun yakni sebesar 53,45%.

a. Deskripsi Jawaban Responden

Tahap ini akan diuraikan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kinerja pegawai (Y), pendidikan dan pelatihan (X₁), kepemimpinan partisipatif (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan iklim organisasi (X₄).

Hasil Uji Kuesioner

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019), uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengoreksikan skor tiap butir, kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah nilai korelasinya ($r \geq 0,300$). Hasil uji validitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji validitas untuk variable Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0,745	0,300	Valid
2	0,807	0,300	Valid
3	0,810	0,300	Valid
4	0,749	0,300	Valid
5	0,871	0,300	Valid
6	0,690	0,300	Valid
7	0,619	0,300	Valid
8	0,818	0,300	Valid
9	0,786	0,300	Valid
10	0,868	0,300	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dalam kuesioner yang dibagikan kepada 58 orang responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

- 2) Hasil uji validitas untuk variabel pendidikan dan pelatihan (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3

Hasil uji validitas variabel pendidikan dan pelatihan (X_1)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0,425	0,300	Valid
2	0,718	0,300	Valid
3	0,670	0,300	Valid
4	0,796	0,300	Valid
5	0,842	0,300	Valid
6	0,758	0,300	Valid
7	0,713	0,300	Valid
8	0,845	0,300	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel halaman sebelumnya menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan dalam kuesioner yang dibagikan kepada 58 orang responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan partisipatif (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif (X_2)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0,627	0,300	Valid
2	0,771	0,300	Valid
3	0,697	0,300	Valid
4	0,742	0,300	Valid
5	0,807	0,300	Valid
6	0,885	0,300	Valid
7	0,785	0,300	Valid
8	0,808	0,300	Valid
9	0,782	0,300	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan partisipatif dalam kuesioner yang dibagikan kepada 58 orang responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 5

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3)

Pernyataan n	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0,655	0,300	Valid
2	0,744	0,300	Valid
3	0,705	0,300	Valid
4	0,727	0,300	Valid
5	0,688	0,300	Valid
6	0,615	0,300	Valid
7	0,483	0,300	Valid
8	0,577	0,300	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dalam kuesioner yang dibagikan kepada 58 orang responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

5) Hasil uji validitas untuk variable iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 6

Hasil uji validitas variabel iklim organisasi (X_4)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0,678	0,300	Valid
2	0,749	0,300	Valid
3	0,789	0,300	Valid
4	0,733	0,300	Valid
5	0,596	0,300	Valid
6	0,660	0,300	Valid
7	0,705	0,300	Valid
8	0,691	0,300	Valid
9	0,605	0,300	Valid
10	0,312	0,300	Valid
11	0,648	0,300	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi dalam kuesioner yang dibagikan kepada 58 orang responden dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) antara semua butir dengan skor total lebih besar dari atau sama dengan 0,300 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Sugiyono, (2019) menyatakan reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu

instrumen dinyatakan reliabilitas, maka suatu instrumen dinyatakan reliable, bila koefisien reliabilitas minimal 0.600. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha ≥ 0.600 , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha < 0.600 .

Rangkuman hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 7

Rangkuman hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Kesimpulan
1	Kinerja pegawai	0,926	0,600	Reliabel
2	Pendidikan dan latihan	0,872	0,600	Reliabel
3	Kepemimpinan partisipatif	0,910	0,600	Reliabel
4	Lingkungan kerja	0,798	0,600	Reliabel
5	Iklim organisasi	0,863	0,600	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua variabel yakni kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan iklim organisasi dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,600 sehingga semua variabel dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu varibel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunya distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio skewness dan rasio kurtosis berada diantara -2 hingga +2.

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 8

Hasil uji normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	58	-.302	.314	-.052	.618
Valid N (listwise)	58				

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data dalam tabel diatas, maka nilai rasio Skewness adalah sebesar -0,9618 (-0,302/0,314) dan nilai rasio Kurtosis adalah sebesar -0,0841 (-0,052/0,618). Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai rasio skewness maupun nilai rasio kurtosis berada diantara nilai -2 dan +2 ($-2 < -0,9618$ dan $-0,0841 < +2$), maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dalam residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan metode glejser dengan persamaan :

$$|e| = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + V$$

Keterangan :

|e| : Nilai absolut dari residual yang dihasilkan dari model regresi

X_1, X_2, X_3, X_4 : Variabel penjelas

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser adalah

1. Jika nilai signifikan ($\text{sig} \geq 0,05$), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi ($\text{sig} \leq 0,05$), maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 9

Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std . Error	Beta		
(Constan t)	3.12 8	3.3 75		.927	.358
Diklat	.081	.09 4	.159	.854	.397
Keppar	.028	.07 5	.070	-.378	.707
Lingker	.051	.09 3	.088	.549	.585
Ikor	.082	.08 0	.173	- 1.024	.310

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,397, variable kepemimpinan partisipatif (Keppar) sebesar 0,707, variable lingkungan kerja (Lingker) sebesar 0,585, dan variable iklim organisasi (Ikor) sebesar 0,310 dimana nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu metode regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

[Tabel. 10](#)

[Hasil uji multikolinearitas](#)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Diklat	.528	1.893
Keppar	.528	1.895
Lingker	.706	1.416
Ikor	.642	1.558

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas diketahui bahwa nilai tolerance untuk variable pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,528, variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar) sebesar 0,528, variable lingkungan kerja (Lingker) sebesar 0,706 dan variable iklim organisasi (Ikor) sebesar 0,642 dimana nilai tolerance masing-masing variabel ini lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF masing-masing variabel yakni variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 1,893, variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar) sebesar 1,895, variable lingkungan kerja (Lingker) sebesar 1,416 dan variable iklim organisasi (Ikor) sebesar 1,558 dimana nilai VIF masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut terbebas dari multikolinearitas sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Hasil Uji Linearitas

Menurut Ghazali, (2018) uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Dalam Penulisan ini uji linearitas menggunakan metode deviation from linearity dengan dasar pengambilan keputusannya jika nilai *deviation from linearity Sig.* > 0,05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai *deviation from linearity Sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linear. Rangkuman hasil uji linearitas terhadap masing-masing variabel bebas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 11

Rangkuman hasil uji linearitas

No	Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
1	Pendidikan dan latihan	0,169	Linier
2	Kepemimpinan partisipatif	0,231	Linier
3	Lingkungan kerja	0,911	Linier
4	Iklim organisasi	0,336	Linier

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity (sig)* variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,169, variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar) sebesar 0,231, variable lingkungan kerja (Lingker) sebesar 0,911 dan variable iklim organisasi (Ikor) sebesar 0,336 dimana nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Lanjutan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Dalam analisis ini Peneliti akan menguji pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat), variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar), variable lingkungan kerja (Lingker) dan variable iklim organisasi (Ikor) terhadap kinerja pegawai (Kinker) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Ghozali, 2018), dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel. 12

Rangkuman hasil uji linearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.69	5.57		1.73	.088
Diklat	.325	.156	.236	2.08	.042
Keppar	.377	.123	.346	3.05	.003
Lingker	.328	.154	.208	2.12	.038
Ikor	.297	.132	.230	2.24	.029

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data dalam Tabel 4.20 pada halaman 70 diatas, dapat dibentuk suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,694 + 0,325 X_1 + 0,377 X_2 + 0,328 X_3 + 0,297 X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut di atas mengandung makna :

1. Nilai konstanta sebesar 9,694 mengandung makna bahwa jika nilai variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat), variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar), variable lingkungan kerja (Lingker) dan variable iklim organisasi (Ikor) tetap atau nol, maka variabel kinerja pegawai (Kinker) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sudah ada sebesar 9,694.

2. Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,325 mengandung makna bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor akan meningkat pula sebesar 3,25 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan adalah nol atau tetap.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar) sebesar 0,377 mengandung makna bahwa apabila variabel kepemimpinan partisipatif meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor akan meningkat pula sebesar 37,7 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan adalah nol atau tetap.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (Lingker) sebesar 0,328 mengandung makna bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor akan meningkat pula sebesar 32,8 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan adalah nol atau tetap.
5. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (Ikor) sebesar 0,297 mengandung makna bahwa apabila variabel iklim organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor akan meningkat pula sebesar 29,7 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan adalah nol atau tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat yakni untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat), variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar), variabel lingkungan kerja (Lingker) dan variabel iklim organisasi (Ikor) terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t (sig) dengan nilai alfa (α), dengan ketentuan :

- a. Jika nilai signifikan uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa ($\text{sig} > \alpha$), maka hipotesis ditolak
- b. Jika nilai signifikan uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan dalam Penulisan ini sebesar 5% atau 0,05.

Hasil uji parsial atau uji t dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 13

Hasil uji parsial atau uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.694	5.576		1.739	.088
Diklat	.325	.156	.236	2.087	.042
Keppar	.377	.123	.346	3.059	.003
Lingker	.328	.154	.208	2.123	.038
Ikor	.297	.132	.230	2.245	.029

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Pengujian untuk hipotesis pertama, hipotesis kedua, hipotesis ketiga dan hipotesis keempat dilakukan sebagai berikut :

- Pengujian hipotesis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai. Variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,042 lebih kecil dari nilai alfa 0,05 jadi kesimpulannya menerima hipotesis, artinya variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Kinpeg) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
- Pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan partisipatif (Keppar) terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar) mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai alfa 0,05 jadi kesimpulannya menerima hipotesis, artinya variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Kinpeg) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
- Pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja (Lingker) terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja (Lingker) mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,038 lebih kecil dari nilai alfa 0,05 jadi kesimpulannya menerima hipotesis, artinya variabel lingkungan kerja (Lingker) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Kinpeg) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
- Pengujian hipotesis pengaruh iklim organisasi (Ikor) terhadap kinerja pegawai. Variabel iklim organisasi (Ikor) mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,029 lebih kecil dari nilai alfa 0,05 jadi kesimpulannya menerima hipotesis, artinya variabel iklim organisasi (Ikor) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Kinpeg) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis kelima yakni pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan

dengan membandingkan nilai signifikan uji F (sig) dengan nilai alfa (α), dengan ketentuan :

- Jika nilai signifikan uji F lebih besar dari nilai alfa ($\text{sig} > \alpha$), maka hipotesis ditolak.
- Jika nilai signifikan uji F kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan dalam Penulisan ini sebesar 5% atau 0,05.

Hasil uji simultan atau uji F dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 14

Hasil uji Simultan atau uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1129.939	4	282.485	23.752	.000 ^a
Residual	630.337	53	11.893		
Total	1760.276	57			

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Dari data dalam tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0,05 jadi kesimpulannya menerima hipotesis, artinya variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat), variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar), variabel lingkungan kerja (Lingker) dan variabel iklim organisasi (Ikor) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Kinpeg) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk menguji hipotesis keenam yakni pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel kepemimpinan partisipatif (X_2), variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel iklim organisasi (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sebesar 60-70%. Rumus untuk mengetahui besarnya pengaruh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, sebagai berikut : $KD = R^2 \times 100\%$

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel. 15

Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.615	3.44864

Sumber : Data olahan peneliti, 2024

Dari data dalam tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,642 atau 64,2% jadi kesimpulannya menerima hipotesis, artinya variabel pendidikan dan

pelatihan (Diklat), variabel kepemimpinan partisipatif (Keppar), variable lingkungan kerja (Lingker) dan variable iklim organisasi (Ikor) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kinpeg) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sebesar 64,2 %, sedang sisanya itu 35,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui nilai signifikansi (sig) uji t variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,042 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.
2. Secara parsial variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi (sig) uji t variabel kepemimpinan partisipatif sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi (sig) uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,038 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.
4. Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi (sig) uji t variabel iklim organisasi sebesar 0,029 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.
5. Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi (sig) uji F sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,05.
6. Variabel pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sebesar 64,2%.

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 (Dpmptsp). *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>