



ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KABUPATEN ALOR

Marlince Pally¹, Hermayanti², Alvonso Fanisius Gorang³, Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

^{1,2,3} Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 22 September 2023
Revised: 29 September 2023
Accepted: 13 November 2023

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sejauh ini pegawai pada kantor sistem administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) kabupaten alor dalam melaksanakan tugasnya masih perlu memperhatikan kinerja yang optimal sehingga berdampak pada pencapaian tujuan UPTD dinas pendapatan provinsi nusa tenggara timur kabupaten alor. Untuk itu perlu diperhatikan faktor kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor, baik secara parsial maupun secara simultan. Responden penelitian ini adalah 40 pegawai. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Data kemudian di analisis menggunakan uji - t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji - F untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,023 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05. (2). Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05. (3). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05. (4). Kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi uji f sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05.

Keywords:

kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi, dan kinerja pegawai

(*) Corresponding Author: Marlincepally@gmail.com

How to Cite: Pally, M., Hermayanti, Gorang, A. F., & Peny, T. L. L. (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KABUPATEN ALOR. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi/Instansi yang menunjang rangkaian aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. dalam keberhasilan suatu organisasi di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Organisasi sendiri merupakan sebuah tempat berkumpulnya sekelompok orang-orang untuk bekerja sama secara rasional dan secara terstruktur untuk mencapai tujuan. Begitu pentingnya keberadaan pegawai tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya agar mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan kuantitas kinerja, kualitas kinerja, efektifitas, dan kemandirian pegawai.

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor merupakan instansi formal yang di bentuk untuk membantu menjalankan roda pemerintahan Kabupaten Alor dalam hal kepengurusan mengenai transportasi lalulintas. Tugas pokok Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor adalah menertibkan aturan lalulintas yang berlaku serta menjadi sarana dalam kepengurusan BPKB, STNK, Dll. Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor juga memiliki hambatan-hambatan dalam menyelenggarakan instansi yang tidak lain disebabkan oleh karena kinerja pegawai yang tidak mendukung. Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor perlu untuk senantiasa memperhatikan pengembangan pegawainya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui peningkatan kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi.

Menurut Henni dalam Gorang (2022) kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan instansi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja juga bisa menjadi gambaran kualitas dari Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. pegawai yang memiliki kinerja baik, tentu saja akan memiliki kualitas manajemen yang baik pula, maka tidak bisa dipungkiri bahwa kinerja termasuk pula ke dalam hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Kinerja merupakan faktor penting dan menjadi pendorong dalam keberlangsungan Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor, karena kinerja pegawai yang efektif makan tujuan Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor tercapai, begitupula sebaliknya kinerja pegawai yang kurang efektif dapat menjadi penghambat mencapai tujuan Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. Namun ada banyak faktor yang harus diperhatikan suatu organisasi/instansi dalam meningkatkan kinerja pegawaaai seperti kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi.

Menurut Majid dalam Hafid (2018), kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Pentingnya kompetensi dalam

suatu unit organisasi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor, sehingga jika kompetensi pegawai rendah maka akan menyebabkan hasil kerja pegawai yang kurang maksimal. Dalam kaitannya dengan kompetensi perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja yang dicapai.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi ditempat kerja adalah sebuah proses pertukaran informasi dan ide, baik dilakukan secara verbal maupun non-verbal antara satu orang ataupun kelompok dengan orang ataupun kelompok lain dalam sebuah organisasi eksternal maupun internal. Komunikasi internal merupakan unsur penting untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, komunikasi internal yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. Sebaliknya jika komunikasi internal yang buruk juga dapat berdampak terhadap kinerja pegawai serta dapat menimbulkan konflik dalam suatu organisasi/instansi.

Selanjutnya hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, budaya organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang di alami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai- nilai karakteristik tertentu dari lingkungan. budaya organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai karena budaya organisasi merupakan persepsi pegawai dalam mengenal kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Dalam upaya yang dilakukan untuk menciptakan kinerja yang baik dan efektif di depan Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor belum optimal, dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala seperti masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas tepat waktu dan tidak sesuai prosedur, terdapat juga pegawai kurang menjalin keakraban melalui komunikasi, sehingga menyebabkan penyelesaian kinerja yang belum optimal .

Berdasarkan Uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh Kompetensi Komunikasi internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor”.

LANDASAN TEORI

Kinerja merupakan suatu hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Veithzal & Ella, dalam Gorang 2022), yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Peny (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Peny (2018) mendefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Simanjuntak dalam Peny (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pengertian kinerja menurut pendapat (Ambar dalam Gorang 2022) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja organisasi merupakan gabungan dari kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian terakhir dari suatu organisasi setelah berbagai usaha yang terbaik dilakukan, dikatakan usaha yang terbaik karena setiap perusahaan ingin mensejahterakan organisasinya melalui tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Menurut Afandi dalam Peny (2018). Indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Kuantitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

Kejujuran. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut Wibowo dalam Hafid (2018), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Edison dkk dalam Hafid (2018), Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sedangkan Menurut Rivai dalam Girsang (2021), kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Menurut Marwansyah dalam Girsang (2021), Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan

untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut Ruky dalam Fadillah, dkk, (2021) menjelaskan bahwa indikator kompetensi sebagai berikut ini:

Karakter pribadi (*traits*) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

Konsep diri (*self concept*) adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

Motivasi kerja (*motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, untuk mencapai suatu tujuan.

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan dalam (Gorang, 2022) komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

Komunikasi vertikal, Yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. Dalam hal itu, bawahan memberikan laporan-laporan.

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, pada waktu pulang kerja (Effendy dalam Gorang, 2022).

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal

sering kali berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, pada waktu pulang kerja (Effendy dalam Gorang, 2022).

Komunikasi internal atau komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi pada hakikatnya untuk menjalin hubungan baik dikalangan publik internal, diantara berbagai subsistem, sehingga memungkinkan tercapainya sinergi kerja. Pemikiran yang menganggap komunikasi internal hanya mencakup upaya menjelaskan kebijakan perusahaan atau membuka forum penampungan keluhan merupakan pemikiran yang kelewat sederhana dan gegabah, karena terlalu menyederhanakan atau menggampangkan kondisi yang sebenarnya. Kasus-kasus yang terjadi seperti perselisihan antara karyawan dengan manajemen, mangkir kerja, tidak disiplin, motivasi rendah, produktivitas rendah, dan lain sebagainya menunjukkan bahwa masalah tersebut tidak dapat dipecahkan dengan kegiatan manajerial semata (misalnya: kontrak kerja, sistem penggajian), tetapi memerlukan keahlian berkomunikasi untuk menyelesaikannya

Menurut Robbins dalam Peny (2018), budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Setiap pengertian bersama tersebut membentuk sebuah sistem. Ketika diamati lebih dalam, sistem tersebut membentuk karakteristik kunci yang menjadi nilai bagi sebuah organisasi.

Menurut Denison dalam Peny (2018), budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai, kepercayaan, dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen organisasi, serta sebagai landasan bagi setiap praktek dan perilaku yang terjadi dalam sebuah organisasi. Setiap sistem yang dihasilkan oleh budaya organisasi, akan menentukan efektifitas dari perusahaan tersebut.

Menurut Wirawan dalam Peny (2018), budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan karakteristik dari sebuah individu dalam organisasi. Jika organisasi dianggap sama dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi, budaya seharusnya membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu. Dari beberapa definisi tersebut, dapat diketahui bahwa budaya berbicara mengenai kesamaan asumsi dasar antara anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda. Hal tersebut disebabkan oleh latar belakang kepemimpinan yang berbeda, dan juga permasalahan yang berbeda-beda. Karena perbedaan tersebut, maka setiap organisasi tidak bisa dikelola dengan cara yang sama. Budaya yang mendasari sebuah organisasi perlu ditelusuri secara mendalam, sehingga dapat diambil sebuah langkah pengendalian yang tepat

Menurut Robins dalam Peny, (2018). Mengemukakan ada 9 aspek budaya organisasi; nilai inti, lingkungan bisnis, pelopor, jaringan budaya, pola ritual keyakinan, nilai dan perilaku, gaya manajemen, norma-norma dan prosedur, pedoman perilaku.

Menurut Robins dalam Peny, (2018). Mengemukakan ada 7 aspek budaya organisasi, antara lain:

Azas tujuan, seberapa jauh anggota organisasi (karyawan perusahaan) memahami tujuan perusahaan.

Azas konsensus, seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Azas keunggulan, seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi, atau menunjukkan performansi terbaiknya.

Azas kesatuan, seberapa besar keberpihakan dan keadilan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawannya.

Azas empirik, seberapa tinggi komitmen perusahaan untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan.

Azas prestasi, seberapa besar pengakuan perusahaan terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya.

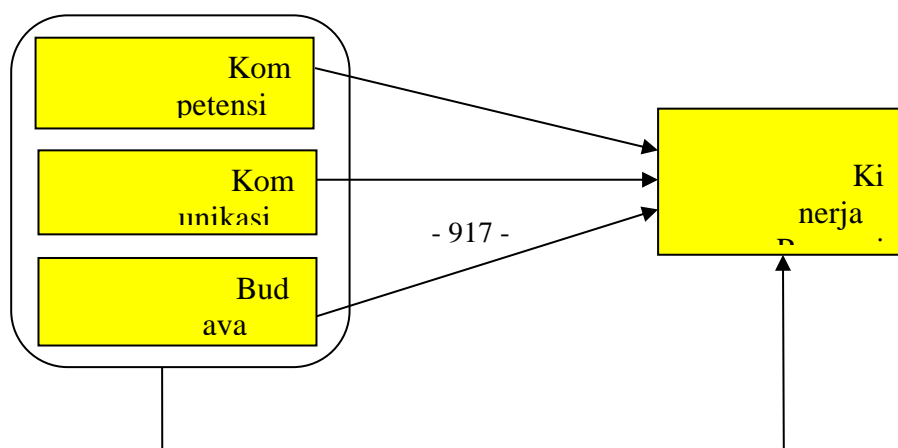
Azas keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara perusahaan dengan karyawan atau antar karyawan dengan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor dengan jumlah 40 orang.

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

Hipotesis penelitian adalah: (1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. (2) Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. (4) Kompetensi komunikasi internal dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Keterangan:
 → : Pengaruh Secara Parsial.
 ↗ : Pengaruh Secara Simultan
 Gambar 1.
 Kerangka Dasar Pemikiran
 HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Berikut ini adalah hasil uji instrument penelitian yang terdiri atas hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang sudah di rangkum dalam tabel berikut ini :

Uji Validitas

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

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)

Tabel 9.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Person Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,91 7	0 ,3	Valid
P2	0,93 6	0 ,3	Valid
P3	0,93 9	0 ,3	Valid
P4	0,91 0	0 ,3	Valid
P5	0,92 6	0 ,3	Valid
P6	0,77 7	0 ,3	Valid

P7	0	0,95	,30	Valid
P8	4	0,91	,30	Valid
P9	8	0,88	,30	Valid
P10	7	0,59	,30	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji variabel Kompetensi diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kompetensi dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (X_2)

Tabel 10.

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X_2)

Pertanyaan	Pearson Correlation	<i>r</i> tabel	Keterangan
P1	0,83	,30	Valid
P2	0,87	,30	Valid
P3	0,89	,30	Valid
P4	0,61	,30	Valid
P5	0,87	,30	Valid
P6	0,83	,30	Valid
P7	0,85	,30	Valid
P8	0,88	,30	Valid
P9	0,73	,30	Valid
P10	0,59	,30	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

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

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_3)

Tabel 11.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,87	0,3	Valid
P2	0,89	0,3	Valid
P3	0,92	0,3	Valid
P4	0,86	0,3	Valid
P5	0,89	0,3	Valid
P6	0,85	0,3	Valid
P7	0,92	0,3	Valid
P8	0,90	0,3	Valid
P9	0,89	0,3	Valid
P10	0,57	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 12.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
-------------------	----------------	----------------	-------------------

	<i>Correlation</i>		
P1	0,72	0	Valid
P2	0,88	0	Valid
P3	0,86	0	Valid
P4	0,78	0	Valid
P5	0,83	0	Valid
P6	0,84	0	Valid
P7	0,83	0	Valid
P8	0,79	0	Valid
P9	0,82	0	Valid
P10	0,43	0	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

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

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Gorang, (2023) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berikut ini :

Tabel 13.

Rangkuman Hasil Uji Reabilititas Variabel Penelitian

Variabel	<i>ron bac h Alp ha</i>	yar at	etera ngan
Kompetensi (X ₁)	,96 6	,6	elieb el
Komunikasi Internal (X ₂)	,92 8	,6	elieb el
Budaya Organisasi (X ₃)	,95 5	,6	elieb el
Kinerja pegawai (Y)	,92 7	,6	elieb el

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kompetensi (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Budaya Organisasi (X₃) dan Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas:

Uji Normalitas

Tabel 14.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstan dardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000 00

	Std. Deviation	2.94656171
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.102
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,168 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 15.

Uji *Heterokedastisitas* (uji *glejser*)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	S
		Std. Error			
(Constant)	.471	.202			
Kompetensi	0.113	0.051	0.45		

Komunikasi Internal	.103	061	.290		
Budaya Organisasi	.014	069	.036		

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kompetensi sebesar $0,799 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Komunikasi Internal $0,100 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Budaya Organisasi $0,841 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 16.
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Constant				Tolerance	VIF
		td. Error					

Constant)	.818				
1	.076	245			.829
2	.092	455			.861
3	.103	397			.785

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel Kompetensi (X₁) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,829 dan nilai VIF sebesar 1.206, variabel Komunikasi Internal dengan nilai *tolerance* sebesar 0,861 dan nilai VIF sebesar 1.161 dan variabel Budaya Organisasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,785 dan nilai VIF sebesar 1.274 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Berikut ini adalah hasil Uji Linearitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Kompetensi
Tabel 17.

Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Kompetensi
ANOVA Table

	Sum of Squares		Mean Square		Significance
--	----------------	--	-------------	--	--------------

Between Groups	13.683	5	7.579	.187	0.066
Linearity	89.596	4	89.596	9.397	0.000
Deviation from Linearity	24.088	4	0.292	.029	0.622
Within Groups	58.317	4	4.930		
Total	072.000	9			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai Dan Kompetensi sebesar $0,062 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kompetensi pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Komunikasi Internal

Tabel 18.

Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Komunikasi Internal
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	51.917	4	0.128	.759	0.022

Groups	Linearity	62.254	62.254	4.660	0.000
	Deviation from Linearity	89.663	0.690	.551	1.677
	Within Groups	20.083	3.337		
	Total	1072.000			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Komunikasi Internal sebesar 0,167 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan komunikasi internal pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Budaya Organisasi Tabel 19.

Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Budaya Organisasi ANOVA Table

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Total	81.917	10	8.192		.434
Between Groups	52.528	8	6.568		.000

deviation from Linearity	29.389		4.377	851	577
Within Groups	90.083		6.899		
Total	072.000				

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi sebesar $0,577 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan budaya organisasi pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

ANALISIS LANJUTAN

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Yang dalam penelitian ini menggunakan bantuan alat hitung program *SPSS 22 for windows*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 20.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.349	.818		280	781

Kompetensi	182	076	245	.381	023
Komunikasi Internal	412	092	455	.506	000
Budaya Organisasi	388	103	397	.758	001

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.349 + 0,182X_1 + 0,412X_2 + 0,388X_3 + e$$

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

Nilai konstanta sebesar 1.349 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 1.349.

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,182 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,182 nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal (X_2) sebesar 0,412 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi internal sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,412 nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel komunikasi internal dan variabel kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0,388 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,388 maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai.

Uji T (Uji Parsial)

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

Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.

Jika nilai signifikansi uji t \geq nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 21.

Hasil Uji parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	S
		td. Error			
(Constant)	.349	.818			
Kompetensi	.182	.076	.245		
Komunikasi Internal	.412	.092	.455		
Budaya Organisasi	.388	.103	.397		

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.22 Uji Parcial (Uji t) dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

Variabel Kompetensi (X₁)

Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,023 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Variabel Komunikasi Internal (X₂)

Variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.

Jika nilai signifikansi uji F ≥ nilai alfa, maka menolak hipotesis

Tabel 22.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
-------	----------------	----	-------------	------

Regression	33.393		44.464	5.991	000 ^b
Residual	38.607	6	.406		
Total	072.000	9			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 23.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658	3.067

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan output 4.21 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,684 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor adalah sebesar 68,4%, sedangkan sisanya 31,6% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

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

Kompetensi berpengaruh positif sebesar 18,2% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Komunikasi internal berpengaruh positif sebesar 41,2% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 38,8% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

Kompetensi, komunikasi internal dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 68,4% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 12(1), 61–70. <https://doi.org/10.35797/jab.12.1.61-70>
- 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).
- 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., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. (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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Gorang, A., Peny, T. L., Tang, S., & 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7208626>
- 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., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>

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., Peny, T. L., Gorang, A., & Awang, M. (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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>

Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>

Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 2127-2142.

Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.

Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>

Peny, T. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868>

Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.

Peny, T. L., Gorang, A., & 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>

Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.1267>

Tans, S. A., & Maro, Y. (2018). CHARACTERISTICS OF INDIVIDUALS AND ANALYSIS OF RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORK ENVIRONMENT UNIT OFFICE AIRPORT OPERATOR OF MALI SUB DISTRICT ALOR KABOLA. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi, 1(1)*, 33-33.