



PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ALOR

Santi Arinda Dolpali¹, Hermayanti²,
Alvonso Fanisius Gorang³, Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

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

Abstract

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini di antaranya adalah kompetensi pegawai, lingkungan kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompetensi pegawai, lingkungan kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor yang masih terdapat beberapa masalah sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum mencapai tujuan yang maksimal. 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. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor sebanyak 40 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.

Data yang dipakai adalah hasil pengisian kuesioner dari pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Analisis data dilakukan dengan alat bantu SPSS 16.00. Dari hasil olahan data kuesioner dikatakan valid karena nilai *person correlation* per item pernyataan pada setiap variabel lebih dari batas validitas yaitu 0,3 dan dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih dari batas reliabilitas yaitu 0,6. Data penelitian ini lulus uji asumsi klasik karena berdistribusi normal, tidak terjadi heterokedastisitas, tidak ada gejala multikolinearitas dan terdapat hubungan yang liner dengan nilai dari masing-masing uji tersebut lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,5. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai, lingkungan kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi uji t atau uji parsial pada variabel kompetensi pegawai sebesar 0.002 atau 0,2%, nilai signifikansi uji t pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 atau 0,0%, nilai signifikansi uji t pada variabel iklim organisasi sebesar 0,000 atau 0,0%, nilai signifikansi uji t pada variabel

kepuasan kerja sebesar 0,003 atau 0,3 %, dan secara simultan variabel kompetensi pegawai, lingkungan kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 atau 0,0%.

Keywords: *Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Dolpali, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.B), 251-273. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14954>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terdapat dalam diri setiap tenaga kerja atau pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia yang optimal. Jika aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka dibutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang mampu berkompetensi dalam segala keahlian yang dimilikinya dan berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawainya meningkat. Organisasi sangat membutuhkan prestasi kerja, untuk itu kinerja kerja yang tinggi sangat diharapkan dalam mencapai tujuan sebuah lembaga atau organisasi, baik pada perusahaan swasta maupun lembaga kedinasan pemerintah pusat dan daerah.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah. Tupoksi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor adalah Membantu Bupati dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. Dalam melaksanakan tugas pokok Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor memerlukan pegawai yang SDM nya berkualitas sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Dimana agar dapat tercapai secara optimal maka SDM harus dikembangkan dengan baik. Untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor, maka perlu adanya peningkatan kualitas, tidak hanya ditekankan pada aspek kemampuan teknis saja tetapi juga pada aspek-aspek lain seperti peningkatan ilmu pengetahuan serta pelatihan-pelatihan bagi pegawai, fasilitas yang mendukung, adanya hubungan relasi dan kerja sama yang baik antara sesama pegawai, penerimaan gaji yang layak, dan sebagainya. Dalam bekerja pegawai dituntut untuk bekerja lebih baik, produktif, efektif dan efisien. Tuntutan organisasi tersebut diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai merupakan karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Dalam situasi kolektif,

kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih terdapat pegawai yang belum memiliki pengetahuan dan keahlian secara baik, hal ini dibuktikan dengan kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara menggunakan computer atau laptop namun dari permasalahan tersebut masih juga terdapat pegawai yang mempunyai keahlian dalam menggunakan computer atau laptop sehingga pelaksanaan pekerjaan di kantor berjalan dengan baik, pegawai jarang memunculkan inisiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi. Selain itu, ada juga pegawai yang belum punya keinginan berusaha untuk mengetahui sesuatu hal yang baru yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Latif et al., (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor masih terdapat beberapa masalah yaitu ruang kerja yang kurang kondusif memunculkan rasa tidak nyaman pegawai karena baik pegawai maupun masyarakat yang keluar masuk ruangan yang mengakibatkan ruangan kerja menjadi ramai, sehingga pegawai lain merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Disamping itu terdapat fasilitas kantor yang kurang memadai, penataan ruangan yang kurang rapi dan ukuran ruang kerja kurang luas mengakibatkan tumpukan tugas pegawai mengganggu pegawai lain. Selain itu, jika kerja di siang hari pegawai tidak dapat bekerja dengan baik karena udara yang sangat panas tanpa ada pendingin ruangan (AC).

Teori ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (pegawai) dengan memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi. Iklim organisasi menurut Kusnan dalam Darodjat (2015), adalah sesuatu yang dapat diukur di tempat kerja dan yang mempengaruhi orang dan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung tergantung di mana mereka bekerja. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor masih terdapat beberapa masalah yaitu masih terdapat pegawai yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan sampai tuntas dan sering menunda-nunda pekerjaan. Contoh pekerjaan yang penyelesaiannya bisa satu hari tetapi diulur-ulur sampai dua atau tiga hari, kurang ada kerja sama antar sesama pegawai dalam menghadapi masalah-masalah yang sering terjadi di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut Robbins dalam Saputra (2021) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu menuju pekerjaan. Kepuasan kerja juga memotivasi pegawai untuk melakukan secara optimal di tempat kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaan akan berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor masih terdapat beberapa masalah contohnya ada sejumlah pekerjaan yang pembiayaannya tidak

sesuai dengan beban kerja, penerimaan gaji yang sering terlambat dan fasilitas yang kurang mendukung. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya iklim organisasi yang baik dan kondusif, berarti organisasi semakin mendukung kinerja para bawahan atau anggota organisasi.

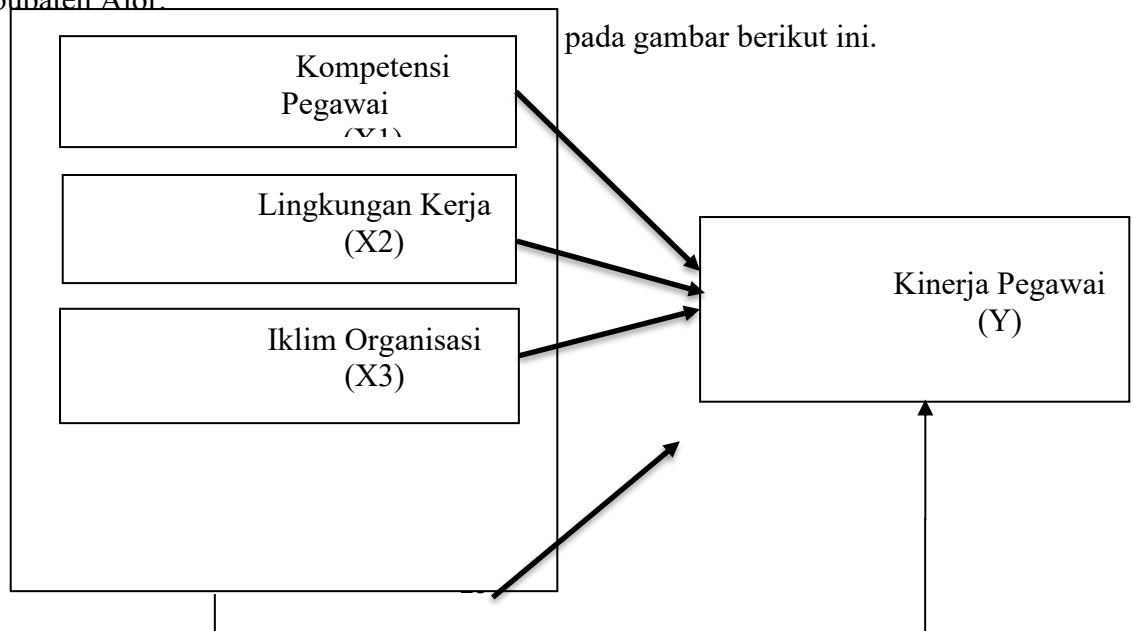
Berdasarkan uraian masalah tersebut maka dilakukanlah penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

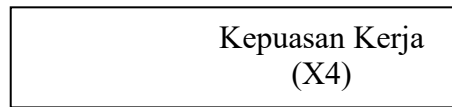
METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor berjumlah 40 orang.

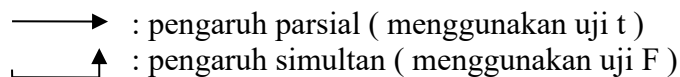
Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, 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 Pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.. (3) Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. (4) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. (5) Kompetensi pegawai, iklim organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.





Keterangan :



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

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, dan deskripsi lain jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 16,0 for windows*.

1. Statistik Deskriptif

a. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor yang di pimpin oleh Bapak Drs. Imanuel I. Djobo, M.Si pada tahun 2024 dengan jumlah pegawai 40 orang. Identitas responden dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Pada bagian ini peneliti mendeskripsikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan, dan pangkat / golongan, sebagai berikut:

a) Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N o	Jenis kelamin Responden	Banyak nya Responden	Persen tasi (%)
1	Perempu an	22	55,00
2	Laki-laki	18	45,00
Jumlah		40	100,0
<i>Sumber : data olahan penelitian, 2024</i>			

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa responden yakni pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor sebanyak 40 orang yang terdiri dari 22 responden perempuan dengan persentase 55,00% dan 18 responden laki-laki dengan persentase 45,00%

b) Identitas Responden Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

N o	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30	1	2,50
2	31-40	9	22,50
3	41-50	21	52,50
4	51-60	9	22,50
	JUMLAH	40	100,00
<i>Sumber : data olahan penelitian, 2024</i>			

Pada Tabel di atas menjelaskan usia pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan berusia antara 41-50 tahun sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase sebesar 52,50% diikuti oleh usia antara 51-60 dan usia 31-40 tahun masing-masing sebanyak 9 orang atau sebesar 22,50% dan usia antara 21-30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,50%.

c) Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

N o	Pendidikan Terakhir Responden	Banyaknya Responden	Persentase (%)
1	SMA	17	42,50
2	D3	4	10,00
3	S1	15	37,50
4	S2	4	10,00
	JUMLAH	40	100,00

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Tabel di atas menunjukkan pendidikan terakhir pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tingkat SMA sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase sebesar 42,50%, tingkat D3 dan tingkat sarjana (S2) masing-masing sebanyak 4 orang atau sebesar 10,00%, dan tingkat sarjana (S1) sebanyak 15 orang dengan persentasenya sebesar 37,50%.

d) Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Tabel 4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

N o	Masa kerja (tahun)	Banyakn ya responden	Persenta se (%)
1	1-10	1	2,50
2	11-20	31	77,50
3	21-30	8	20,00
	JUMLAH	40	100,00

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Tabel di atas menunjukkan masa kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,50%, 11-20 sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase sebesar 77,50%, dan 21-30 sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 20,00% .

e) Identitas Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan

Identitas responden berdasarkan pangkat / golongan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Identitas Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan

N o	Pangkat	Banyakny a Responden	Persenta si (%)
1	Pembina Utama Muda	1	2,50
2	Pembina Tkt. I	1	2,50
3	Pembina	5	12,50
4	Penata Muda	9	22,50
5	Penata Muda Tkt. I	1	2,50
6	Penata	2	5,00
7	Penata Tkt. I	9	22,50
8	Pengatur Muda	1	2,50
9	Pengatur Muda Tkt. I	1	2,50
10	Pengatur	8	20,00
11	Pengatur Tkt. I	2	5,00
	Jumlah	40	100,00

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan pangkat / golongan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor yang menjadi responden

dalam penelitian ini dengan pangkat / golongan di antaranya, pembina utama muda sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,50%, pembina tingkat I sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,50%, pembina sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,50%, penata muda sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase sebesar 22,50%, penata muda tingkat I sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,50%, penata sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,00%, penata tingkat I sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase sebesar 22,50%, pengatur muda sebanyak 1 orang dengan persentase 2,50%, pengatur muda tingkat I sebanyak 1 orang dengan persentase 2,50%, pengatur sebanyak 8 orang dengan persentase 20,00%, dan pengatur tingkat I sebanyak 2 orang dengan persentase 5,00%.

b. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel Kompetensi Pegawai (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Iklim Organisasi (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) dan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor (Y).

1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)
Deskripsi jawaban responden variabel Kompetensi Pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7
Jawaban Responden Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

No	Skor Jaw					
	SS		S		KS	
	F	%	F	%	F	%
1	11	27,5	28	70	1	2,5
2	20	50,0	20	50,0	0	0,0
3	15	37,5	24	60,0	1	2,5
4	10	25	29	72,5	1	2,5
5	18	45,0	18	45,0	4	10,0
6	5	12,5	26	65,0	8	20,0
7	12	30,0	23	57,5	5	12,5
8	13	32,5	22	55,0	5	12,5
9	9	22,5	25	62,5	6	15,0
10	10	25,0	30	75,0	0	0,0
11	8	20,0	27	67,5	4	10,0

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kompetensi pegawai bagi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor berada di item pernyataan nomor sepuluh pada jawaban setuju dengan bentuk pernyataan sebesar 30 orang dengan persentasenya adalah 75,0%, diikuti nilai skala jawaban sangat setuju, kurang setuju, sampai dengan tidak setuju.

2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Deskripsi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Skor Jawaban					
	SS		S		KS	
	F	%	F	%	F	%
1	7	17,5	28	70,0	5	12,5
2	7	17,5	30	75,0	2	5,0
3	32	80,0	8	20,0	0	0,0
4	28	70,0	10	25,0	1	2,5
5	22	55,0	15	37,5	1	2,5
6	21	52,5	17	42,5	1	2,5
7	17	42,5	21	52,5	1	2,5
8	20	50,0	17	42,5	3	7,5
9	7	17,5	24	60,0	9	22,5
10	7	17,5	24	60,0	9	22,5
11	13	32,5	19	47,5	8	20,0

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kompetensi pegawai bagi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor berada di item pernyataan nomor tiga pada jawaban sangat setuju dengan bentuk pernyataan sebesar 32 orang dengan persentasenya adalah 80,0%, diikuti nilai skala jawaban sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X₃)

Deskripsi jawaban responden variabel Iklim Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9
Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X₃)

No	Skor Jawaban					
	SS		S		KS	
	F	%	F	%	F	%
1	25	62,5	14	35,0	1	2,5
2	20	50,0	19	47,5	1	2,5
3	28	70,0	12	30,0	0	0,0
4	24	60,0	15	37,5	1	2,5
5	25	62,5	15	37,5	0	0,0
6	23	57,5	17	42,5	0	0,0
7	6	15,0	27	67,5	7	17,5
8	17	42,5	23	57,5	0	0,0
9	15	37,5	25	62,5	0	0,0
10	9	22,5	28	70,0	2,0	5,0

11	0	0,0	16	40,0	16	40,0
----	---	-----	----	------	----	------

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Iklim Organisasi bagi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor berada di item pernyataan nomor tiga dan nomor sepuluh dengan jawaban sangat setuju dan setuju dengan bentuk pernyataan, Semua pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah jawaban sebesar 20 orang dengan persentase sebesar 70,00%, dan diikuti oleh kurang setuju, tidak setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X4)

Deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10
Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X4)

o	Skor Jawaban										
	SS		S		K		T		S		Ju mlah
	5	2,5	5	7,5		,0		,0		,0	0 00
	8	5,0	0	0,0				,0		,0	0 00
	4	0,0	6	0,0		,0		,0		,0	0 00
	8	5,0	2	5,0		,0		,0		,0	0 00
	7	2,5	2	5,0		,5		,0		,0	0 00
		2,5	5	2,5		5,0		,0		,0	0 00
		0,0	1	7,5		,5		,0		,0	0 00
		0,0	0	5,0		,0		,0		,0	0 00
		,5	5	7,5		,0		,0		,0	0 00
0		2,5	1	7,5			,0		,0	,0	0 00
1		2,5	0	5,0		,5	,0		,0	,0	0 00

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor berada di item pernyataan nomor sembilan pada jawaban setuju dengan bentuk

pernyataan, Prestasi kerja bisa saya dapatkan karena saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi dengan jumlah frekuensi jawaban sebesar 35 orang dengan persentase sebesar 87,5%, dan diikuti oleh jawaban sangat setuju sampai dengan kurang setuju.

5. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Skor Jawaban						
	SS		S		KS		F
	F	%	F	%	F	%	
1	24	60.0	15	37.5	1	2.5	0
2	24	60.0	15	37.5	1	2.5	0
3	21	52.5	17	42.5	2	5.0	0
4	7	17.5	25	62.5	8	20.0	0
5	8	20.0	31	77.5	1	2.5	0
6	7	17.5	32	80.0	1	2.5	0
7	12	30.0	26	65.0	2	5.0	0
8	8	20.0	26	65.0	6	15.0	0
9	10	25.0	29	72.5	1	2.5	0
10	15	37.5	21	52.5	4	10.0	0
11	13	32.5	24	60.0	2	5.0	1

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor berada di item pernyataan nomor enam pada jawaban setuju dengan bentuk pernyataan, Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas organisasi dan memiliki jumlah frekuensi jawaban sebesar 32 orang dengan persentase sebesar 80,00%, dan diikuti oleh jawaban sangat setuju, kurang setuju sampai dengan tidak setuju.

2. Hasil Uji Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kelayakan butir-butir pertanyaan yang dipakai dalam suatu instrument. Instrumen dapat dikatakan valid bila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud. Valid atau tidak validnya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya. Sugiyono (2009:125,134) mengatakan suatu instrument mempunyai validitas yang tinggi jika nilai r lebih besar atau sama dengan ($\geq$) 0,30, apabila kurang, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X₁)

Hasil uji validitas variabel kompetensi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,502	0,3	Valid
P2	0,381	0,3	Valid
P3	0,358	0,3	Valid
P4	0,522	0,3	Valid
P5	0,358	0,3	Valid
P6	0,446	0,3	Valid
P7	0,316	0,3	Valid
P8	0,461	0,3	Valid
P9	0,508	0,3	Valid
P10	0,607	0,3	Valid
P11	0,480	0,3	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kompetensi pegawai bagi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor

2) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja di lihat pada tabel berikut

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,380	0,3	Valid
P2	0,612	0,3	Valid
P3	0,375	0,3	Valid
P4	0,772	0,3	Valid
P5	0,804	0,3	Valid
P6	0,660	0,3	Valid
P7	0,478	0,3	Valid
P8	0,512	0,3	Valid
P9	0,367	0,3	Valid
P10	0,549	0,3	Valid
P11	0,526	0,3	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel lingkungan kerja bagi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X3)

Hasil uji validitas variabel iklim organisasi dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X3)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
P1	0,745	0,3	Valid
P2	0,593	0,3	Valid
P3	0,709	0,3	Valid
P4	0,651	0,3	Valid
P5	0,497	0,3	Valid
P6	0,503	0,3	Valid
P7	0,321	0,3	Valid
P8	0,673	0,3	Valid
P9	0,597	0,3	Valid
P10	0,477	0,3	Valid
P11	0,329	0,3	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel iklim organisasi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel iklim organisasi bagi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X4)

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X4)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
P1	0,746	0,3	Valid
P2	0,567	0,3	Valid
P3	0,773	0,3	Valid
P4	0,731	0,3	Valid
P5	0,516	0,3	Valid
P6	0,609	0,3	Valid
P7	0,629	0,3	Valid
P8	0,602	0,3	Valid
P9	0,571	0,3	Valid
P10	0,489	0,3	Valid

P11	0,567	0,3	Valid
-----	-------	-----	-------

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3.

Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

5) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,776	0,3	Valid
P2	0,797	0,3	Valid
P3	0,758	0,3	Valid
P4	0,714	0,3	Valid
P5	0,754	0,3	Valid
P6	0,815	0,3	Valid
P7	0,841	0,3	Valid
P8	0,724	0,3	Valid
P9	0,668	0,3	Valid
P10	0,768	0,3	Valid
P11	0,563	0,3	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. sebuah variabel dikatakan reliabel jika mempunyai nilai di atas 0,6 (Sugiyono 2019). Sebuah item dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai $Cronbach's Alpha \geq 0,6$; sebaliknya apabila nilai $Cronbach's Alpha < 0,6$ maka dikatakan tidak *reliable*. Rangkuman uji reliabilitas variabel Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 14

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

o	Nama Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Validitas	Keputusan
	Kinerja Pegawai (Y)	0,772	0,6	Reliabel

	Kompetensi Pegawai (X1)	0,690	0,6	Reliabel
	Lingkungan kerja (X2)	0,738	0,6	Reliabel
	Iklim organisasi (X3)	0,725	0,6	Reliabel
	Kepuasan Kerja (X4)	0,682	0,6	Reliabel

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.6, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari Cronbach alpha.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2018) jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel residual di atas 0,05 atau 5%, itu artinya data yang diuji berdistribusi normal karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan dengan data normal baku. Sedangkan jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel residual di bawah 0,05 atau 5%, itu artinya data yang diuji tidak berdistribusi normal karena terdapat perbedaan yang signifikan dengan data normal baku.

Tabel 15
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		X 1	X 2	X 3	X 4	Y
N		40	40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	46.30	47.45	48.12	48.02	46.95
	Std. Deviation	2.794	4.403	3.804	2.931	4.517
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.119	.162	.080	.157
	Positive	.129	.086	.162	.080	.121
	Negative	-.099	-.119	-.089	-.075	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		.817	.751	.1023	.507	.992
Asymp. Sig. (2-tailed)		.517	.625	.246	.959	.279
a. Test distribution is Normal.						

Sumber: data olahan, 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.18 hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov diketahui nilai asymp.sig variabel X1 0,517 > 0,05 variabel X2 0,625 > 0,05, variabel X3 0,246 > 0,05, variabel X4 0,959 > 0,05 dan variabel Y 0,279 > 0,05 sehingga kesimpulannya X1,X2,X3,X4 dan Y berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria yang berlaku adalah jika signifikan nilai uji $t \geq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 16
Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		Estimate	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.164	.084		1.945	.060
	X1	.000	.001	-.105	-.615	.542
	X2	.001	.002	.107	.316	.754
	X3	.001	.002	.155	.504	.618
	X4	-.004	.002	-.472	-1.672	.103
a. Dependent Variable: ABS RES						

Sumber: data olahan, 2024

Pada tabel di atas menggunakan uji glejseer. Hasil pada keempat variabel independen yaitu Kompetensi Pegawai (X1) 0,542, Lingkungan Kerja (X2) 0,754, Iklim Organisasi (X3) 0,618, dan Kepuasan Kerja (X4) 0,103 maka disimpulkan bahwa hasil pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas karna nilai signifikan lebih dari ($>$) 0,05.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Deteksi gejala multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) yang kriterianya adalah jika nilai Tolerance $<$ 1, dan nilai VIF $>$ 10, maka ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 17
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistik	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Pegawai	0,876	1.141
Lingkungan Kerja	0,223	4.480
Iklim Organisasi	0,271	3.684
Kepuasan Kerja	0,322	3.106

Sumber: data olahan, 2024

Hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan VIF. Hasil *tolerance* pada keempat variabel independen yaitu Kompetensi Pegawai (X1) 0,876, Lingkungan Kerja (X2) 0,223, Ikim Organisasi (X3) 0,271, Kepuasan Kerja (X4) 0,322. Nilai tersebut menunjukan $>$ 1 dan nilai VIF dari keempat variabel independen Kompetensi Pegawai (X1) 1, 141, Lingkungan Kerja (X2) 4,480, Iklim Organisasi (X3) 3,684 dan Kepuasan Kerja

(X4) 3,106 menunjukkan < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4. Hasil Uji Linaeritas

Uji linearitas dapat dilakukan melalui testoflinearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabel 18
Uji Linearitas

Variabel	Uji F Deviation from Linearity	Sig
Kompetensi Pegawai	0,795	0,623
Lingkungan Kerja	0,628	0,808
Iklim Organisasi	0,155	0,985
Kepuasan Kerja	1,117	0,383

Sumber: data olahan, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Analisis Lanjutan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor dengan persamaan sebagai berikut :

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

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version* 16.0 maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut :

Tabel 19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandar zed Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Si g.
	B	Std. Error	Beta		
(Consta nt)	8 .372	4.54 4		1. 843	.0 74
X1	. 461	.076	-.166	6. 066	.0 02
X2	. 594	.098	.579	6. 061	.0 00
X3	. 671	.105	.565	6. 397	.0 00
X4	. 405	.111	-.138	3. 649	.0 03
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai					

Sumber: data olahan, 2024

Berdasarkan data dalam tabel tersebut di atas, dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,372 + 0,461X_1 + 0,594X_2 + 0,671X_3 + 0,405X_4 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8,372 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja bernilai konstan atau nol (0), maka nilai variabel kinerja sudah ada sebesar 8,372.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Pegawai, sebesar 0,461 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kompetensi Pegawai sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,461
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,594 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,594.
4. Nilai koefisien regresi Iklim Organisasi sebesar 0, 671 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Iklim Organisasi sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0, 671.
5. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0, 405 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar satu satuan, maka akan

mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,405.

6. Nilai e adalah nilai pengaruh variabel lain yang tidak diteliti yang turut mempengaruhi naik atau turunnya kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dan dengan asumsi : Jika $\text{Sig uji } t > \alpha$ (0,05), maka H_a ditolak. Jika $\text{Sig uji } t \leq \alpha$ (0,05), maka H_a diterima. Hasil analisis uji t dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 20
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandarized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.372	4.544		1.843	.074
X1	.461	.076	-.166	6.066	.002
X2	.594	.098	.579	6.061	.000
X3	.671	.105	.565	6.397	.000
X4	.405	.111	-.138	3.649	.003

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: data olahan, 2024

Pada tabel uji t di atas ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesisnya adalah :

1. Pengujian Hipotesis Kompetensi Pegawai (H_{a1})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Kompetensi Pegawai terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai variabel Kompetensi Pegawai memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,066, nilai signifikan sebesar 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_1 adalah menerima H_{a1} . Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa Variabel Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja (H_{a2})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,061, nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_2 adalah menerima H_{a2} . Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

3. Pengujian Hipotesis Iklim Organisasi (H_{a3})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai variabel Iklim Organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,397, nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_3 adalah menerima H_{a3} . Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa Variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

4. Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja (H_{a4})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,649, nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_4 adalah menerima H_{a4} . Dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 21
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Regression	718.119	4	179.530	0.797	.000
Residual	77.781	5	2.222		
Total	795.900	9			
Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian SPSS 2024					

Uji simultan atau uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis ke-lima variabel serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_5 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

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

1. Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
3. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
5. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
6. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

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 Transformasional, 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>