



Analisis Pengaruh Kompensasi Pegawai, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor

Yakobus Mesakh Laa¹, Alvonso Fanisius Gorang², Theresia Lounggina Luisa Peny³, Hermayanti⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

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

Abstract

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan serta seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor sejumlah 81 orang dan yang menjadi sampel sebanyak 45 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data dalam analisis pendahuluan menggunakan metode statistik deskriptif, uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Teknik analisis data dalam analisis lanjutan menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,413 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,831 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel lingkungan kerja berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,577 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel budaya kerja berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,871 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi Pegawai (X_1), Komunikasi Internal (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dibuktikan dengan hasil uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dan nilai F_{hitung} sebesar 6,814 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,579. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,796, hal ini berarti besarnya pengaruh Kompensasi Pegawai (X_1), Komunikasi Internal (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 79,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut secara simultan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

Keywords: *Kompensasi Pegawai, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Laa, Y., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2026). Analisis Pengaruh Kompensasi Pegawai, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.B), 274-295. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14955>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi/instansi pemerintahan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam organisasi/instansi pemerintahan tersebut. Aspek yang sangat penting dan terutama dalam pencapaian tujuan tersebut adalah aspek Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, diperlukan SDM yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu organisasi pemerintahan di Kabupaten Alor yang dibentuk untuk menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, menyelenggarakan ketertiban dan ketentraman umum serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari tingkat produktifitas kinerja organisasi yang ditentukan oleh kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor yang perlu terus ditingkatkan.

Peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor sehingga mencapai hasil sesuai harapan dapat ditempuh dengan beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai, peningkatan komunikasi internal, penataan lingkungan kerja yang kondusif serta pengembangan budaya kerja yang positif bagi setiap pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

Pemberian kompensasi yang layak pada dasarnya merupakan hak para pegawai sebagai konsekuensi atas kontribusi atau hasil kerja para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila kebutuhan mereka baik finansial maupun non finansial dapat terpenuhi secara baik.

Komunikasi merupakan aktifitas yang dominan dilaksanakan di suatu organisasi. Sebagian besar waktu yang tersedia, sejak hadir di organisasi sampai pulang, aktifitas komunikasi merupakan kegiatan yang banyak dilakukan. Komunikasi dilakukan dalam rangka membangun hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam pendistribusian tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara baik. Komunikasi juga perlu dilakukan untuk membangun hubungan kerjasama antara sesama pegawai dalam rangka penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Selain kompensasi pegawai, lingkungan kerja yang kondusif pada dasarnya juga merupakan hak para pegawai. Sebagian pegawai akan merasa terganggu dan tidak dapat bekerja secara optimal apabila lingkungan dimana ia bekerja tidak sesuai dengan harapannya misalnya kotor, berbau tidak sedap, tidak sirkulasi udara yang baik dan lain sebagainya.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku,

cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik, seorang pegawai harus sikap dan perilaku yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Sikap dan perilaku yang baik tersebut antara lain suka akan kerja, rajin, bertanggungjawab, teliti, cermat serta mempunyai kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. Dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Zamhari (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Staf Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini memakai teknik Sampling Jenuh atau Sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data yang didapatkan dari kuesioner. Data sekunder sebagai data pendukung diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode Regresi Linier Sederhana. Data diproses melalui program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staf Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Pali”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Komunikasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan hasil menunjukkan ada pengaruh positif motivasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pali. [1] Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan ada pengaruh motivasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. [2] Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, [3] ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan [4] ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi, kompetensi dan komunikasi mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja pegawai di Kantor SATPOL PP Kabupaten Pali, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan adalah 66,1%.

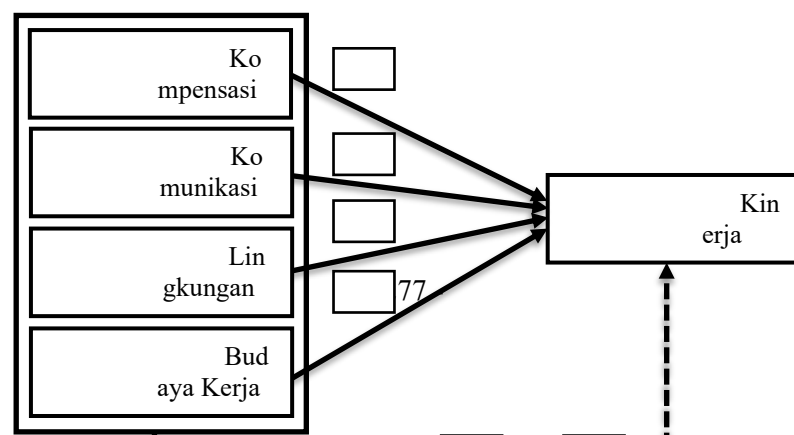
Penelitian yang dilakukan oleh Faramutia (2022), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi organisasi (X) dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode Regresi Linier Sederhana. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

Penelitian yang dilakukan oleh Yustika (2022), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Teknik Analisis Linier Berganda (melalui Aplikasi SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Hutajulu, et al. (2021), dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1), Budaya Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dan hipotesis diuji menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Kedua, budaya kerja, disiplin berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Ketiga, budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.

KERANGKA DASAR PENELITIAN

Kerangka dasar pemikiran atau lazim disebut sebagai kerangka pemikiran ini, Peneliti berusaha untuk dapat melihat suatu fenomena dalam manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. Gambaran tentang persoalan penelitian dan tujuan penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
- : Pengaruh secara simultan

Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

HIPOTETIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sugiono (2019) adalah jawaban sementara yang dibangun/diformulasikan berdasarkan pada kajian konsep teori-teori, hasil temuan penelitian terdahulu atau pengamatan peneliti pada lapangan yang hendak diteliti. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor
2. Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor
4. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor
5. Kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor adalah sekitar 70-80%.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor yang berjumlah 81 orang. Penentuan Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu sebanyak 45 orang pegawai.

Teknis pengumpulan data yang digunakan adalah interview (wawancara), kuisioner dan observasi. Teknik analisa data yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas statistik deskriptif, uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis lanjutan menggunakan analisis linear berganda dengan pengambilan keputusan menggunakan uji t dan uji F. Alat bantu untuk melakukan perhitungan data atau menganalisis data penelitian ini adalah *SPSS 25 for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya suatu instrumen digunakan dalam untuk pengumpulan data dalam suatu penelitian.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pengumpulan data primer memiliki kevalidan atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuisioner. Kriteria uji validitas adalah :

Jika nilai $r \geq 0,3$ maka jawaban pernyataan adalah valid dan dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik

Jika nilai $r < 0,3$ maka jawaban pernyataan adalah tidak valid dan tidak dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik

Berikut adalah hasil uji validitas setiap variabel penelitian yang dilakukan terhadap 45 sampel responden pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Pegawai

Pertanyaan	Pearson correlation (r hitung)	R tabel	Keputusan
P1	0.614	0,3	Valid
P2	0.593	0,3	Valid
P3	0.509	0,3	Valid
P4	0.749	0,3	Valid
P5	0.862	0,3	Valid
P6	0.827	0,3	Valid
P7	0.804	0,3	Valid
P8	0.780	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 25 (2024)

Tabel hasil uji validitas variabel kompensasi pegawai (X_1) di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung (pearson correlation) seluruhnya lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan Valid dan seluruh pernyataan dapat digunakan dalam uji asumsi klasik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal

Pertanyaan	Pearson correlation (r hitung)	R tabel	Keputusan
P1	0.624	0,3	Valid
P2	0.741	0,3	Valid
P3	0.849	0,3	Valid
P4	0.729	0,3	Valid
P5	0.633	0,3	Valid
P6	0.500	0,3	Valid
P7	0.624	0,3	Valid

P8	0.666	0,3	Valid
----	-------	-----	-------

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 25 (2024)

Tabel hasil uji validitas variabel komunikasi internal (X_2) di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung (pearson correlation) seluruhnya lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan Valid dan seluruh pernyataan dapat digunakan dalam uji asumsi klasik.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Pearson correlation (r hitung)	R tabel	Keputusan
P1	0.644	0,3	Valid
P2	0.698	0,3	Valid
P3	0.695	0,3	Valid
P4	0.826	0,3	Valid
P5	0.765	0,3	Valid
P6	0.723	0,3	Valid
P7	0.722	0,3	Valid
P8	0.681	0,3	Valid
P9	0.500	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 25 (2024)

Tabel hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3) di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung (pearson correlation) seluruhnya lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan Valid dan seluruh pernyataan dapat digunakan dalam uji asumsi klasik.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Pertanyaan	Pearson correlation (r hitung)	R tabel	Keputusan
P1	0.707	0,3	Valid
P2	0.478	0,3	Valid
P3	0.650	0,3	Valid
P4	0.578	0,3	Valid
P5	0.763	0,3	Valid
P6	0.753	0,3	Valid
P7	0.753	0,3	Valid
P8	0.445	0,3	Valid
P9	0.652	0,3	Valid
P10	0.566	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 25 (2024)

Tabel hasil uji validitas variabel budaya kerja (X_4) di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung (pearson correlation) seluruhnya lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan Valid dan seluruh pernyataan dapat digunakan dalam uji asumsi klasik.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Pearson correlation (r hitung)	R tabel	Keputusan
P1	0.473	0,3	Valid
P2	0.475	0,3	Valid
P3	0.473	0,3	Valid
P4	0.451	0,3	Valid
P5	0.609	0,3	Valid
P6	0.451	0,3	Valid
P7	0.576	0,3	Valid
P8	0.512	0,3	Valid
P9	0.718	0,3	Valid
P10	0.535	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 25 (2024)

Tabel hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung (pearson correlation) seluruhnya lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan Valid dan seluruh pernyataan dapat digunakan dalam uji asumsi klasik.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha Method (α) dengan kriteria uji reliabilitas adalah :

Jika nilai $r \geq 0,6$ maka jawaban pernyataan adalah reliabel (konsisten) dan dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik.

Jika nilai $r < 0,6$ maka jawaban pernyataan adalah tidak reliabel (tidak konsisten) dan tidak dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keputusan
Kompensasi pegawai	0.855	0,6	Reliabel
Komunikasi internal	0.784	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0.866	0,6	Reliabel
Budaya kerja	0.825	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai	0.769	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 25 (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel dependen yaitu variabel kompensasi pegawai (X_1), komunikasi internal (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan budaya kerja (X_4) serta variabel independen yaitu variabel kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria uji reliabilitas atau lebih besar dari 0,6 sehingga dapat digunakan dalam uji asumsi klasik.

2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak bias. Sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila lulus uji asumsi klasik yang berarti bahwa data linear, terdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas, dan bebas gejala heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Kriteria uji Normalitas data dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov adalah :

Jika nilai signifikan kolmogorov-smirnov lebih besar dari $\geq 0,05$ maka dikatakan normal.

Jika nilai signifikan Kolmogorov-smirnof lebih kecil dari $< 0,05$ maka dikatakan tidak normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23276244
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,073
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnof di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji ini dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah :

jika nilai signifikansi pada linearity $\geq 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Jika nilai signifikansi pada linearity $< 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linear.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai Terhadap Kompensasi Pegawai

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kompensasi Pegawai * Kinerja_Pegawai	Between Groups	(Combined)	212,953	2	106,476	2,031,055
		Linearity	60,153		60,153	6,884,013
		Deviation from Linearity	152,800	1	152,800	1,590,499
	Within Groups		279,625	2	139,812	
	Total		492,578	4		

- Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari output di atas, diperoleh nilai deviasi sebesar 0.149 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Kompensasi Pegawai (X₁) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,590 < F tabel sebesar 2,579 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linearitas secara signifikan antara variabel Kompensasi Pegawai (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai Terhadap Komunikasi Pegawai

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Komunikasi Internal * Kinerja_Pegawai	Between Groups	(Combined)	197,375	2	98,687	3,014,006
		Linearity	134,860		134,860	24,713,000
		Deviation from Linearity	62,515	1	62,515	1,041,435
	Within Groups		174,625	2	87,312	
	Total		372,000	4		

- Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari output di atas, diperoleh nilai deviasi sebesar 0,435 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Komunikasi Internal (X₂) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,041 < F tabel sebesar 2,579 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linearitas secara signifikan antara variabel Komunikasi Internal (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Lingkungan Kerja * Kinerja_Pegawai	Between Groups	(Combined)	103,603	2	8,634	,832
		Linearity	1,240	1	1,240	,273
		Deviation from Linearity	102,362	1	9,306	,553
	Within Groups		332,042	2	10,376	
	Total		435,644	4		

- Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari output di atas, diperoleh nilai deviasi sebesar 0,553 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X₃) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,897 < F tabel sebesar 2,579 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linearitas secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X₃) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai Terhadap Budaya Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Budaya Kerja * Kinerja_Pegawai	Between Groups	(Combined)	156,353	2	13,029	,183
		Linearity	15,309	1	15,309	,197
		Deviation from Linearity	141,044	1	12,822	,197

	Within Groups	281,958	32	8,811		
	Total	438,311	44			

- Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari output di atas, diperoleh nilai deviasi sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Budaya Kerja (X₄) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,455 < F tabel sebesar 2,579 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linearitas secara signifikan antara variabel Budaya Kerja (X₄) dengan Kinerja Pegawai (Y).

3) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas (*multicollinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi di antara variabel-variabel bebas atau independen di dalam model regresi berganda. Deteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Kriterianya adalah sebagai berikut:

Jika nilai Tolerance $\leq 0,1$, dan nilai VIF ≥ 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi / tidak layak dilakukan analisis regresi linear berganda.

Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan tidak adanya gejala multikolinearitas pada model regresi / layak dilakukan analisis regresi linear berganda.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,191	,003		,696	,000		
	Kompensasi Pegawai	,084	,141	,097	,594	,556	,558	,791
	Komunikasi Internal	,746	,173	,750	,301	,000	,491	,038
	Lingkungan Kerja	,192	,142	,209	1,354	,183	,625	,600
	Budaya Kerja	,015	,147	,016	,103	,919	,581	,721
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Berdasarkan tabel di atas pada bagian “*Collinearity Statistics*” diketahui nilai toleransi untuk variabel Kompensasi Pegawai (X_1) sebesar 0,558, Komunikasi Internal (X_2) sebesar 0,491, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,625 dan Budaya Kerja (X_4) sebesar 0,581 keseluruhan variabel independent tersebut lebih besar dari 0,1. Sementara, nilai VIF untuk variabel Kompensasi Pegawai (X_1) sebesar 1,791, Komunikasi Internal (X_2) sebesar 2,038, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1,600 dan Budaya Kerja (X_4) sebesar 1,721 seluruhnya lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi sehingga layak dilakukan analisis regresi linear berganda.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Glejzer dipakai untuk menguji nilai heteroskedastisitas data. Kriteria yang dipakai adalah :

Jika nilai signifikansi pada uji Glejzer $\geq 0,05$, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (terjadi monoskedastisitas = nilai varians bagus)

Jika nilai signifikansi pada uji Glejzer $< 0,05$, maka terjadi masalah heteroskedastisitas (nilai varians tidak bagus).

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-2,957	3,393		-,871	,389
	Kompensasi Pegawai	,100	,080	,237	,248	,219
	Komunikasi Internal	,087	,098	,181	,891	,378
	Lingkungan Kerja	-,123	,080	-,275	1,531	,134
	Budaya Kerja	,067	,083	,150	,806	,425
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Berdasarkan di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompensasi Pegawai (X_1) sebesar 0,219, Komunikasi Internal (X_2) sebesar 0,378, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,134 dan Budaya Kerja (X_4) sebesar 0,425. Karena nilai signifikansi keempat variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi (nilai varian bagus).

3. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Kompensasi Pegawai (X_1), Komunikasi Internal (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,365	,112		74,688	,000
	Kompensasi Pegawai (X_1)	,774	,143	,770	5,413	,000
	Komunikasi Internal (X_2)	,831	,172	,825	4,831	,000
	Lingkungan Kerja (X_3)	,792	,142	,781	5,577	,000
	Budaya Kerja (X_4)	,716	,147	,702	4,871	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,365 + 0,774X_1 + 0,831X_2 + 0,792X_3 + 0,716X_4 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 8,365 menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja bernilai konstan atau sama dengan nol (0) maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 8,365.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi pegawai sebesar 0,774 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel kompensasi pegawai naik sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,774, begitupun sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi komunikasi internal sebesar 0,831 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel komunikasi internal naik sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,831, begitupun sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,792 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,792, begitupun sebaliknya.
- 5) Nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,716 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel budaya kerja naik sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,716, begitupun sebaliknya.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,346	2,338
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X ₄), Kompensasi Pegawai (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₃), Komunikasi Internal (X ₂)				

Berdasarkan output tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,796, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 79,6%, sedangkan sisanya 20,4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji *t* dimana variabel Kompensasi Pegawai (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Komunikasi Internal (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji *F* atau uji secara simultan dimana akan dilihat pengaruh secara bersama-sama dari Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1) Uji *t* (Parsial)

Uji *t* dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alfa, yaitu:

Jika nilai signifikan uji $t > \alpha$ (Sig $t > \alpha$), maka H_a ditolak atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikan uji $t \leq \alpha$ (Sig $t \leq \alpha$), maka H_a diterima atau ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 16. Hasil Uji *t* (Uji Parsial) Kompensasi Pegawai (X₁)

Terhadap Kinerja Pegawai (Y)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,365	,112		74,688	,000
	Kompensasi Pegawai (X1)	,774	,143	,770	5,413	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Dalam pengujian hipotesis, variabel kompensasi pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) jika nilai probabilitas variable kompensasi pegawai lebih kecil dari taraf nyata pada uji statistik melalui uji t.

Sesuai dengan tabel di atas menggambarkan bahwa variabel kompensasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel kompensasi pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,413 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan *nilai signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel kompensasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor diterima. Hal berarti bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

- Pengujian hipotesis 2 : Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 17. Hasil Uji t (Uji Parsial) Komunikasi Internal (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,365	,112		74,688	,000
	Komunikasi Internal (X_2)	,831	,172	,825	4,831	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Dalam pengujian hipotesis, variabel komunikasi internal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) jika nilai probabilitas variabel komunikasi internal lebih kecil dari taraf nyata pada uji statistik melalui uji t.

Sesuai dengan tabel di atas menggambarkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel komunikasi internal sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,831 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor diterima, hal ini berarti bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

- Pengujian hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 18. Hasil Uji t (Uji Parsial) Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,365	,112		4,688	,000
	Lingkungan Kerja (X_3)	,792	,142	,781	5,577	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Dalam pengujian hipotesis, variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) jika nilai probabilitas variabel lingkungan kerja lebih kecil dari taraf nyata pada uji statistik melalui uji t.

Sesuai dengan tabel di atas menggambarkan tingginya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,577 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor diterima. Hal ini berarti menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

- Pengujian hipotesis 4 : Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 19. Hasil Uji t (Uji Parsial) Budaya Kerja (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	8,365	,112		4,688
	Budaya Kerja (X4)	,716	,147	,702	4,871
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Dalam pengujian hipotesis, variabel budaya kerja (X₄) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) jika nilai probabilitas variable lingkungan kerja lebih kecil dari taraf nyata pada uji statistik melalui uji t.

Sesuai dengan tabel di atas menggambarkan bahwa rendahnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel budaya kerja sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,871 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor diterima. Hal ini berarti menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H₀).

2) Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan dimaksudkan untuk menguji hipotesis 5, dimana Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih kecil dari nilai alfa, maka menerima hipotesis.
 - Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih besar atau sama dengan nilai alfa, maka menolak hipotesis
- Pengujian Hipotesis 5 : Pengaruh Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 20. Hasil Uji F (Uji Simultan) Pengaruh Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Significance
	Regression	148,994		37,248	,000 ^b
	Total				

	Residual	218,651	0	5,466		
	Total	367,644	4			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X4), Kompensasi Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X3), Komunikasi Internal (X2)						

Tabel di atas menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Dimana nilai F_{hitung} sebesar 6,814 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,579.

Dengan demikian maka hipotesis 5 menyatakan bahwa variabel Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor diterima, hal ini berarti bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H₀).

- Pengujian Hipotesis 6 : Seberapa besar pengaruh kompensasi pegawai, komunikasi internal, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor adalah sekitar 70-80%

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka dilakukan dengan menghitung koefisien determinasi (R Square)/R². Hasil pengujian tertera pada tabel berikut :

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,892 ^a	,796	,346	2,338	,405	6,814	4	40	,000
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X4), Kompensasi Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X3), Komunikasi Internal (X2)									

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,796, hal ini berarti besarnya pengaruh Kompensasi Pegawai (X₁), Komunikasi Internal (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 79,6%. Hal ini berarti bahwa menerima

hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0). Sedangkan 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan analisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,413 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 2) Secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,831 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 3) Secara parsial menunjukkan tingginya pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,577 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 4) Secara parsial menunjukkan tingginya pengaruh dari variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,871 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,679, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 5) Secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi Pegawai (X_1), Komunikasi Internal (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Dimana nilai F_{hitung} sebesar 6,814 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,579.
- 6) Secara simultan juga menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Kompensasi Pegawai (X_1), Komunikasi Internal (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 40,5%. Hal ini berarti keempat variabel tersebut pengaruhnya tinggi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja 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) at 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>