



PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN IPIL KABUPATEN ALOR

Adrianti Kristiana Bupandu¹, Theresia Lounggina Luisa Peny²,
Yustina Maro³

¹²³Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi – Alor – NTT

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

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Alor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh populasi yang berjumlah 79 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda serta melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi. Hasil penulisan menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten alor dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel Disiplin kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten alor yang di buktikan dengan nilai signifikan uji t variabel budaya organisasi sebesar 0,002 lebih kecil dari (0,5). Secara simultan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten alor yang di buktikan dengan nilai signifikan uji f sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yang di gunakan (< 0,05).

Keywords: *Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.*

(*) Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Bupandu, A., Peny, T., & Maro, Y. (2026). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN IPIL KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(9.B), 327-340. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14911>

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pelayanan publik merupakan salah satu fokus utama pemerintah Indonesia dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Reformasi birokrasi yang terus dilakukan bertujuan meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara, memperkuat efektivitas kelembagaan, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks tersebut,

kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan bertanggung jawab.

Menurut Sedarmayanti (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas penting dalam penyelenggaraan pemerintahan modern.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Alor merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan. Pelayanan yang diberikan berkaitan langsung dengan kebutuhan masyarakat seperti penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, dan berbagai dokumen kependudukan lainnya. Kualitas pelayanan yang diberikan sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang menjalankan tugas pelayanan tersebut.

Dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi seperti keterbatasan sumber daya manusia, tingginya beban kerja, serta perlunya peningkatan profesionalisme pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, sifat, serta motif yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan profesional. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor.

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah “Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Alor”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Pranata dalam Purwanto et al., (2023), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan bermoral atau etika. Lebih lanjut, Wibowo et al dalam Hermayanti et al., (2024), menyatakan bahwa kinerja secara sederhana adalah sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan baik dan optimal. Pendapat ini menekankan pentingnya kualitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas oleh pegawai. Selain itu, Rahmawati dan Tanjung dalam Gorang, (2024), menambahkan bahwa kinerja dapat dinilai berdasarkan hasil kerja selama periode tertentu, yang mencerminkan pencapaian individu dalam kurun waktu yang ditetapkan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencakup hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi kerja adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien. Definisi ini telah berkembang seiring dengan penelitian terbaru yang menekankan pentingnya kompetensi dalam kinerja individu dan organisasi. Menurut Rachmaniza dalam Hermayanti et al., (2025), kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Pendekatan ini menekankan bahwa kompetensi mencakup aspek-aspek internal individu yang mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu Eksan dalam Pally et al., (2023), menambahkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu. Definisi ini menyoroti pentingnya kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan spesifik dari posisi atau peran yang diembannya. Lebih lanjut Asbullah & Suharno dalam Peny et al., (2024), kompetensi sumber daya manusia diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam mendukung kinerja pegawai.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis seperti pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencakup aspek perilaku dan Kompetensi yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Pemahaman yang komprehensif tentang kompetensi ini penting bagi organisasi dalam merekrut, mengembangkan, dan mengevaluasi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja bisa di sebut pendorongan semangat kerja (Sofia dalam Peny, 2025). Sementara itu Afandi dalam Gorang et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh- sungguh sehingga hasil

dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Disisi lain Hasibuan dalam Hermayanti & Sau Sabu, (2023) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasikan dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi dan memengaruhi cara individu berinteraksi serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini mencerminkan identitas organisasi dan menjadi pedoman bagi anggotanya dalam menjalankan tugas serta mengambil keputusan. Menurut Schein dalam Gorang et al., (2022), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mengintegrasikan proses internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir dan bertindak yang benar dalam organisasi. Pendekatan ini menekankan bahwa budaya organisasi tidak hanya terbentuk secara spontan tetapi juga berkembang melalui pengalaman kolektif dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal. Sementara itu Robbins & Judge dalam Karmani et al., (2023), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Definisi ini menyoroti bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam memberikan identitas unik bagi suatu institusi, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku dan produktivitas anggotanya. Disisi lain Cameron & Quinn dalam Peny et al., (2023), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk perilaku individu dalam organisasi, yang kemudian berkembang melalui interaksi sosial di lingkungan kerja. Mereka menekankan bahwa perubahan budaya organisasi dapat menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi, terutama di era digitalisasi yang menuntut fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Disdukcapil Kabupaten Alor yang berjumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas, dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

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

a. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Hasil uji validitas variabel Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,755	0,3	Valid
P2	0,743	0,3	Valid
P3	0,824	0,3	Valid
P4	0,676	0,3	Valid
P5	0,828	0,3	Valid
P6	0,805	0,3	Valid
P7	0,825	0,3	Valid

Sumber : olahan peneliti, (2026)

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

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel Motivasi Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,798	0,3	Valid
P2	0,666	0,3	Valid
P3	0,738	0,3	Valid
P4	0,701	0,3	Valid
P5	0,756	0,3	Valid
P6	0,663	0,3	Valid
P7	0,705	0,3	Valid

Sumber : olahan peneliti, (2025)

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

c. Uji Validitas Budaya Organisasi

Hasil uji validitas Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,768	0,3	Valid
P2	0,744	0,3	Valid
P3	0,810	0,3	Valid
P4	0,755	0,3	Valid
P5	0,758	0,3	Valid
P6	0,767	0,3	Valid
P7	0,701	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : olahan peneliti, (2025)

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

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,612	0,3	Valid
P2	0,427	0,3	Valid
P3	0,554	0,3	Valid
P4	0,589	0,3	Valid
P5	0,679	0,3	Valid
P6	0,659	0,3	Valid
P7	0,534	0,3	Valid

Sumber : olahan peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Vaieabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Kompetensi	0,888	$\geq 0,6$	Reliabel
Motivasi Kerja	0,844	$\geq 0,6$	Reliabel
Budaya Organisasi	0,876	$\geq 0,6$	Reliabel
Kinerja pegawai	0,682	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), Dan Kinerja Pegawai (Y), yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandar dized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.1860208
		4
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.038
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2. Uji heterokedastisitas

Bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas (Uji gleser)

Model	Unstandardize d Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.634	1.137		1.437	.155
X1	-.034	.029	-.157	-1.187	.239
X2	.011	.036	.041	.315	.753
X3	.000	.031	.000	.003	.997

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kompetensi sebesar $0,239 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motivasi kerja sebesar $0,753 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada Budaya Organisasi sebesar $0,997 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* >0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 8. Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	6.231	1.883		3.309	.001		
X1	.280	.047	.423	5.900	.000	.750	1.333
X2	.350	.059	.420	5.905	.000	.761	1.314
X3	.164	.051	.226	3.191	.002	.770	1.298

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel Kompetensi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,750 dan nilai VIF sebesar 1.333, variabel Motivasi Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,761 dan nilai VIF sebesar 1.314, variabel Budaya Organisasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,770 dan nilai VIF sebesar 1.298 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

a. Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Kompetensi

Hasil uji *linearitas* variabel Pegawai Kinerja dan Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Kompetensi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* X1	Between Groups	225.715	1	225.715	8.937	.000
	Linear	182.789	1	182.789	79.613	.000
	Deviation from Linearity	42.926	1	42.926	1.870	.065
	Within Groups	153.829	6	25.638		

Total	379.	7		
	544	8		

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Kompetensi sebesar $0,065 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Kompetensi.

b. Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Di Motivasi Kerja

	Sum of Squares	D f	Me an Square	F	S ig.
Between Groups	202.018	8	25.252	9.957	.000
Linearity	180.132	1	180.132	71.027	.000
Deviation from Linearity	21.886	7	3.127	1.233	.297
Within Groups	177.526	70	2.536		
Total	379.544	78			

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja sebesar $0,297 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja.

c. Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Budaya Organisasi

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja

	Sum of Squares	D f	Mea n Square	F	Si g.
Between Groups	164.997	11	15.000	.4684	.000
Linearity	121.832	1	121.832	8.046	.000
Deviation from Linearity	43.165	10	4.316	.1348	.24
Within Groups	214.548	67	3.202		
Total	379.544	78			

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi sebesar $224 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel variabel Kompetensi (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.231	1.883		3.309	.010
X1	.280	.047	.423	5.900	.000
X2	.350	.059	.420	5.905	.000
X3	.164	.051	.226	3.191	.002

Sumber : olahan peneliti, (2026)

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

$$Y = 6,231 + 0,280X_1 + 0,350X_2 + 0,164X_3 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 6.231 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sebesar 6.231
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,280 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kompetensi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 28,0%. nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel Kompetensi dan variabel Kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,350 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 35,0%. nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja Pegawai
4. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,164 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami

peningkatan sebesar 16,4%. nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada pengaruh positif antara Budaya Organisasi variabel Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.231	1.883		3.309	.001
X1	.280	.047	.423	5.900	.000
X2	.350	.059	.420	5.905	.000
X3	.164	.051	.226	3.191	.002

Sumber: olahan penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai Berikut :

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kompetensi memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel budaya organisasi memiliki nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa

variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor.

2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269.826	3	89.942	61.842	.000 ^b
Residual	109.718	7	15.674		
Total	379.544	10			

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel budaya organisasi memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor.

3. Koefisien Determinasi

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	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.699	1.210

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.711 atau 71,1%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi, secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Alor adalah sebesar 71,1%, sedangkan sisanya 28,9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan sebelum nya yang telah di uraikan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Alor.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Alor.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Alor
4. Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Alor
5. Besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Alor adalah sebesar 71,7%

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>