



PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ALOR

Marlince Dollu¹, 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

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis motivasi kerja lingkungan kerja terhadap Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kabupaten Alor

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner, dan studi pustaka penelitian ini menggunakan data primer populasi dan sampel adalah pengaruh kepemimpinan demokratis motivasi kerja lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Alor. Yang berjumlah 40 pegawai dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling atau jenu karena populasi di bawah seratus $N=n$. Maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan melihat nilai signifikan uji t dan nilai signifikan uji F sebagai tolak ukur dalam pengambilan hipotesis dan pengolahan data menggunakan bantuan program IBM SPSS 16 For Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 4,656 atau 0,00 % dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% dengan hasil penelitian ini menerima H1 yang mengatakan bahwa variabel kehandalan sebagai parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten alor. Secara parsial gaya tanggap memiliki nilai sebesar 0,000 atau 0,00% di mana nilai ini lebih kecil dari alfa yaitu 0,05 atau nilai 5% hingga hasil penelitian ini menerima H2 yang menyatakan bahwa variabel daya tanggap secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat desa kabupaten alor secara parsial variabel jaminan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.003 atau 0,3% dimana nilai ini lebih besar dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menerima H3 yang menyatakan variabel jaminan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat desa kabupaten alor secara parsial variabel bukti langsung memiliki nilai signifikan sebesar 15,853 atau 0,00 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% hingga hasil penelitian ini menerima H4 yang menyatakan variabel bukti langsung secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat desa kabupaten alor. Secara parsial variabel empati memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 atau 0,1% dimana nilai lebih besar dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% hingga hasil penelitian ini menerima H5 yang menyatakan bahwa empati secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Alor.

Keywords: *Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Dollu, M., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.C), 379-396. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14971>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Peny et al (2023).

Kepemimpinan merupakan salah faktor terbesar yang dapat membuat para sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik disiplin merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan dengan disiplin kerja baik diharapkan mampu melaksanakan dan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Irwanda (2022). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Yudistira et al, (2019). Motivasi merupakan suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Desi et al (2023). lingkungan kerja adalah kondisi situasi sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu: lingkungan kerja fisik, kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, temperatur, kelembapan, sikulus, kebisingan dan pemimpin serta organisasi.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor masih mengalami masalah-masalah yang disebabkan oleh pegawai yang tidak mengikuti arahan dan disampaikan pimpinan dengan baik sehingga mengakibatkan perlu adanya peningkatan kinerja para pegawai dalam melakukan pekerjaan setiap tahunnya. kinerja individu merupakan dasar kerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, maka perlulah ada kemauan dalam diri pegawai dan mengikuti arahan dari pimpinan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kabupaten Alor masih terdapat beberapa masalah yaitu fasilitas kantor kurang memadai, penataan ruang yang kurang rapi. dan sangat sering merasa tidak nyaman terhadap setiap aktifitas keluar masuk di dalam toilet karena ruang tempat kerja berharap langsung dengan toilet. sehingga mengakibatkan pegawai merasa terganggu dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya “. populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor sebanyak 40 orang pegawai

dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor yang merupakan populasi. dimana jumlah karyawan dari 40 orang pegawai.

1. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberi gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia 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 instrument dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu olahan data penelitian 2024 for windows.

2. Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor sebanyak 40 Orang Dari kuisioner yang telah di isi oleh responden mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Dalam sub ini juga peneliti mendeskripsikan responden berdasarkan Nama, Jenis kelamin, Usia dan tingkat pendidikan perangkat/golongan, masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Laki-laki	18	45
Perempuan	22	55
Jumlah	40	100

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Pada tabel 4.1 tersebut diatas menunjukan bahwa mayoritas responden pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kabupaten Alor adalah Laki-Laki sebanyak 18 orang dan perempuan sebanyak 22 orang jumlah keseluruhan pegawai adalah 40 orang.

Tabel 4.2

Identitas Responen Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
SD	0	0
SMP	0	0

SMA	18	45
SERJANA S1	19	47,5
SERJANA S2	3	7,5
Jumlah	40	100

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat jumlah responden berdasarkan pendidikan SD sebanyak 0 atau 0% dan responden pendidikan SMP sebanyak 0 atau 0% Pendidikan SMA sebanyak 18 atau 45% Pendidikan Serjana S1 19 atau 47,5% Pendidikan Serjana S2 3 atau 7,5% hal ini menunjukan keberagaman tingkat pendidikan pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa kabupaten Alor.

Table 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
35-40	0	0
41-45	0	0
50-55	18	45
56-60	19	47,5
Jumlah	40	100

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Tabel 4.3 tersebut diatas menunjukan usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian yakni pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor mayoritas responden berusia antara 50 - 55 Tahun sebanyak 18 orang dengan tingkat presentasi 45 persen diikuti oleh usia 56 - 60 Tahun sebanyak 19 Orang dengan tingkat presentasi 47,5 persen.

Tabel 4.4
Identitas Berdasarkan Responden Pangkat/Golongan

Pangkat/ Golongan	Jumlah	Presentase
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Pengatur Muda/IIa	1	2,5
Pengatur/Iic	11	27,5
Pengatur Muda Tk.I/IIb	2	5
Penata Muda/IIIa	12	30
Penata Muda Tk.I/IIIb	2	5
Penata/IIIc	2	5
Penata Tk.I/IIId	7	17,5
Pembina/Iva	1	2,5
Pembina Tk.I/Ivb	1	2,5
Pembina Utama Muda/IVc	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat jumlah responden berdasarkan pangkat/golongan Pengatur Muda/IIa sebanyak 1 orang atau 2,5%, responden pangkat/golongan Pengatur/IIc sebanyak 11 orang atau 27,5%, pangkat/golongan Pengatur Muda Tk.I/IIb sebanyak 2 atau 5%, pangkat/golongan Penata Muda/IIIa 12 atau 30%, pangkat/golongan Penata Muda Tk.I/IIIb sebanyak 2 orang atau 5%, pangkat/golongan Penata/IIIc sebanyak 2 orang atau 5%, , pangkat/golongan Penata Tk.I/IIId sebanyak 7 orang atau 17,5%, pangkat/golongan Pembina/IVa sebanyak 1 orang atau 2,5%, pangkat/golongan Pembina Tk.I/IVb sebanyak 1 orang atau 2,5% dan pangkat/golongan Pembina Utama Muda/IVc sebanyak 1 orang atau 2,5%, hal ini menunjukan keberagaman tingkat pangkat/golongan pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

Tabel 4.5
Identitas Berdasarkan Responden Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Presentase %
10-15	18	45
16-20	12	30
21-35	10	25
Jumlah	40	100

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel Kepemimpinan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) terhadap Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor.

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan Demokratis (X1)

o Pery ataa n	SKOR JUMLAH										
	SS		S		KS		TS		ST S		JUM LAH
		5									0 00
		2,5		,5							0 00
		0		,5							0 00
		,5		0		,5					0 00
				0		,5		,5			0 00
		0		0							0 00
		0		0							0 00
				5							0 00

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Tabel 4.6 di atas menunjukan bahwa jawaban responden sebanyak untuk variabel kepemimpinan demokratis (X1) terdapat kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor jawaban setujuh diikuti oleh ragu-ragu dan sangat setujuh

Tabel 4.7
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

o Pery ataa n	SKOR JUMLAH											
	SS		S		KS		TS		ST S		JUM LAH	
		2,5		,5							0	00
		,5		2,5							0	00
				5							0	00
				5							0	00
				5							0	00
				5							0	00
				5							0	00
		0		0							0	00

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Dari tabel 4.7 diatas menunjukan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor pada jawaban setujuh diikuti oleh sangat setujuh dan ragu-ragu

Tabel 4.8
Jawaban Responden Lingkungan kerja (X3)

o Pery ataa n	SKOR JUMLAH											
	SS		S		KS		TS		ST S		JU MLAH	
		0		0							0	00
				0		,5					0	00

				0		,5					0	00
		,5		5				,5			0	00
				2,5				,5			0	00
				,5		,5		,5			0	00
				,5		,5		,5		,5	0	00
		2,5		2,5							0	00

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Dari tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor jawaban setujuh diikuti oleh sangat setujuh

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

o Pery araa n	SKOR JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		ST S		JUM LAH	
		0		0							0	00
		0		,5							0	00
		,5		0							0	00
				2,5							0	00
		,5									0	00
		,5		0							0	00
		0		,5		,5					0	00
		,5							,5		0	00

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Dari tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor pada jawaban diikuti oleh jawaban

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X1)

Penyataan	Pearson correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,917	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,976	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,575	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,701	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,634	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,755	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,410	$\geq 0,3$	Valid
P8	0,409	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel konflik kerja (X1) seperti dilihat pada table 4.10 diatas diketahui nilai batas validitas untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3 dengandemikian maka seluruh aitem pertanyaan pada kuisisioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur variabel kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,543	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,687	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,787	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,925	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,925	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,925	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,925	$\geq 0,3$	Valid
P8	0,787	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji pada variabel motivasi kerja (X2) seperti dilihat pada tabel 4.11 diatas diketahui nilai batas validitas untuk semua aitem pertanyaan lebih besar dari 0,3dengan demikian maka seluruh aitem pertanyaan pada koisioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Alor.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,890	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,890	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,890	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,737	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,879	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,839	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,769	$\geq 0,3$	Valid
P8	0,784	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: Olahan penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X3) Seperti dilihat pada tabel 4.12 di atas diketahui nilai batas validitas untuk semua aitem pertanyaan lebih besar dari 0,3 dengan demikian maka seluruh aitem pertanyaan pada kuisioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,428	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,631	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,631	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,835	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,891	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,972	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,956	$\geq 0,3$	Valid
P8	0,496	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: Olahan penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai seperti di lihat pada tabel 4.13 diatas diketahui nilai batas validitas untuk semua aitem pertanyaan lebih besar dari 0,3 dengan demikian maka seluruh aitem pertanyaan pada kuisioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor.

Tabel 4.14

Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,807	$\geq 0,6$	Reabel
Motivasi Kerja (X2)	0,543	$\geq 0,6$	Reabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,786	$\geq 0,6$	Reabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,844	$\geq 0,6$	Reabel

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut di atas dapat di ketahui 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 reliable karena memiliki nilai diatas dari batas reliabilitas

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini berbebas

dari penyimpangan asumsi klasik. adapun tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik.

2. Hasil Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dalam normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode one sample Kolmogorov smirnov, dengan indikator bila nilai asymp sig. (2-tailed lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan dalam distribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	39
Normal Parameters	
Mean	.0000000
Std.Deviation	3.25413074
Most Extreme Differences	
Absolute	.147
Positive	.147
Negative	-.124
	.915
	.372

Sumber : olahan peneliti (2024)

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dalam normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode one sample Kolmogorov smirnov, dengan indikator bila nilai asymp sig. (2-tailed) sebesar $0,372 > 0,5$ atau 5% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini nyatakan terdistribusi normal.

1. Hasil Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji glejser dengan ketentuan sebagai berikut.

- ✓ Jika nilai signifikan uji glejser $> 0,5$ maka tidak terjadi heterokedastisitas dan apabila signifikan glejser $< 0,5$ maka terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16
Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.120	8.855		4.531	.000
Kepemimpinan Demokratis	-.106	.192	-.094	-.555	.582

Motivasi Kerja	-.229	.205	-.188	-	.273
Lingkungan Kerja	.152	.123	.200	1.114	.224

Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui bahwa signifikan hasil uji glejser dari Variabel kepemimpinan demokratis (X1) motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) lebih $< 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala hetrokadasitas maka uji gleiser

2. Hasil Uji Multikolirenit

Uji multikolirenit bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antarvariabel bebas cara mendeteksi adanya multikoleritas dalam model regresi adaalaah sebagai berikut :

- ✓ Besarnya Variabel Inflation Factor/ VIF pedoman suatu regresi yang bebas muklti kolineritas yaitu nilai VIF < 10 .
- ✓ Besarnya tolersnce pedomsn sustu model regresi yang bebas multikoleniaritas yaitu nilai tolerance $> 0,1$.

Tabel 4.17
Uji MultiKoleniaritas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan demokratis (X1)	.897	1.114
Motivasi kerja (X2)		
Lingkungan kerja (X3)	.907	1.103
	.989	1.011

3. Uji Linearitas

Uji Leaneritas dapat dipakai untuk mengetahui aapakah variabel terkait dengan dengan variaabel bebas memiliki hubungan linear ataau tidak secara signifikan. Uji Linearitas dapaat dilakukan melalui diviaton from lieneritif sebagai berikut:

- ✓ Jika signifikan uji $f < 0,5$,maka tidak ada hubungan yang lieneritas antara variabel bebas dan variabel terikat.
- ✓ Jika signifikan uji $f > 0,5$ maka terdaapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat

Hasil uji lieneritas dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.18
Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Model	Sum of square	D f	Mean square	F	Sig
Regressi on	40.271	3	13.424	1.168	.336 ^a

Residual	6	402.39	3			
Total	7	442.66	3	11.497		
			8	14.571		

Dari tabel 4.18 di atas menunjukkan nilai deviation from linearity untuk variabel kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawe dengan f hitung sebesar 1.769

dan signifikan 4.18 tingkat signifikan akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan signifikan $\alpha=5\%$)

Hasil Analisis Lanjutan

Analisis Lanjutan adalah analisis pengujian hipotesis berdasarkan rumusan masalah penelitian. Dalam analisis ini peneliti juga menganalisis data-data yang di kumpulkan untuk dideskripsikan dari variabel kepemimpinan demokratis (X1) motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Alor. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24 for windows maka di peroleh output pengujian dalam data sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.874	.855		4.531	.000
kepemimpinan demokratis	.894	.192	.861	4.656	.000
motivasi kerja	.771	.205	.790	3.760	.001
lingkungan kerja	.952	.123	.992	7.739	.000

a. Dependent Variable:
kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 3,874 + 0,894X_1 + 0,771X_2 + 0,952X_3 + e$

Persamaan regresi tersebut diatas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai Kostanta sebesar 3,874 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini bernilai nol atau konstan, maka nilai variabel terikat kinerja pegawai sudah ada sebesar 3,874.
2. Koefisien regresi kepemimpinan demokratis sebesar 0,894 mengandung arti bahwa jika nilai variabel kepemimpinan demokratis naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,894 atau 89,4%.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,771 mengandung arti bahwa jika nilai variabel motivasi kerja naik sebesar 1 satuan, variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,771 atau 77,1 % .
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,952 mengandung arti bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,952 atau 95,2%.

Uji t (Parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara invidual mempengaruhi variabel dependen (Y) dengn asumsi jika Sig > 0,05 maka H ditolak dan jika Sig ≤ 0,05 maka H diterima

Tabel 4.20
Uji Parsial Uji (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.874	.855		4.531	.000
kepemimpinan demokratis	.894	.192	.861	4.656	.000
motivasi kerja	.771	.205	.790	3.760	.001
lingkungan kerja	.952	.123	.992	7.739	.000

a. Dependent Variable:
kinerja

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 tersebut diatas diketahui bahwa nilai uji t dan signifikansinya dalah sebagai berikt :

1. Variabel Kepemimpinan Demokratis dengan nilai uji t 4,656 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 5%. dengan demikian maka Variabel

Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. (**Ha Diterima**).

2. Variabel Motivasi Kerja dengan nilai uji t 3,760 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 atau 5% Dengan demikian maka Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Alor. (Ha Diterima)
3. Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai uji t 7,739 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 atau 5% dengan demikian maka variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Alor.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini digunakan untuk menguji hipotesis keempat yakni (Ha4) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Perbandingan nilai signifikan dengan nilai alfa :

- Jika nilai signifikan lebih besar atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} > \alpha$) maka H_a ditolak.
- Jika nilai signifikan lebih kecil atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq 0,05$) maka H_a diterima.

Hasil Uji simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	249,218	3	83,072	15,853	,000 ^b
Residual	188,651	6	5,240		
Total	437,869	9	988.312		

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4,21 tersebut diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 atau 0,00% dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis **keempat (Ha4)** yang dinyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel 4:21 berikut:

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.573	2.092

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,762 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor sebesar 76,2%, sedangkan sisanya 23,8% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabulasi responden dalam penelitian ini menunjukan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Alor berada pada jawaban sangat setuju diikuti oleh setuju, tidak setuju dengan ragu ragu sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian maka seluruh baitem pernyataan pada kuosioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten AlorMaka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai diatas dari batas reliabelitas.

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis

Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa variabel kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Alor sangat “ berpengaruh” secara signifikan variabel kepemimpinannya demokratis Hal ini sesuai dengan pendapat menurut.Kepemimpinan demokratis merupakan kelompok bidang atau terapan dari ilmu sosial hal ini di karena prinsip dan perumusannya memiliki eding mensejajarkan sumberdaya manusia suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuik mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas bersama..Hasil analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa jika terjadi peningkatan dari kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai sebesar 0,894 Atau 89,4% akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai atau ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai Namun sesuai kenyataan dilapangan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Motivasi Kerja

Dari hasil analisis data menunjukan bahwa variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Alor sangat berpengaruh secara signifikan, motivasi kerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa juga dapat berpengaruh kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diketahui nilai batas validitas untuk semua aitem pernyataan lebih besar dari batas validitas 0,3 Dengan demikian maka seluruh pernyataan pada kuisioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Alor berdasarkan uji realibilitas dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai croach 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 diatas dari batas realibilitas Penelitian ini sama dengan penelitian oleh Peny et al, (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. Dengan sampel sebanyak 106 karyawan /Responden dan menggunakan angket/observasi, dan studi dokumentasi. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan juga berpengaruh positif dan simultan. terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten alor.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,771 mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten alor bertambah 77,1%

Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabulasi jawaban responden penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten alor berada pada jawaban setuju diikuti oleh sangat setuju dan ragu-ragu dan tidak setuju sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X3) dalam penelitian ini diketahui nilai batas validitas untuk semua batas pernyataan lebih besar dari pada 0,3 dengan demikian maka seluruh aitem pernyataan pada kuisioner dikatakan valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten alor berdasarkan hasil uji realibilitas dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai conbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar ini 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari batas reliabilitas Nilai variabel Lingkungan kerja sebesar 0,952. Sedangkan variabel lingkungan kerja yang di dalam satu kaidah sebesar 0,952 atau 95,2%

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
4. Kepemimpinan demokratis motivasi kerja lingkungan kerja berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
5. Besar pengaruh kepemimpinan demokratis motivasi kerja lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor sebesar 76,2%.\

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>

- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>