



PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN KANTOR POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ALOR

Yopi Leonardo Pally¹, Hermayanti², Alvonso Fanisius Gorang³,
Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

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

Abstract

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan data primer populasi dan sampel adalah pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor yang berjumlah 81 pegawai. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Secara parsial variable kompetensi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 sehingga hasil penelitian ini menerima H1 yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. Secara parsial variable kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 sehingga hasil penelitian ini menerima H2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. Secara parsial variable iklim organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menerima H3 yang menyatakan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. Secara simultan variabel kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu H4 yang menyatakan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. Besarnya pengaruh variabel pelayanan harga dan lokasi sebesar 76% penelitian ini secara simultan menerima H5

Keywords: *Kompetensi Kepemimpinan Komitmemen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.*

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Pally, Y., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN KANTOR POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.D), 406-422. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14978>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia(SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka untuk mencapai keberhasilan organisasi.sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global karena kemajuan suatu organisasi hanya dapat di capai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing .

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah kompetensi. kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan sinaga (2019). Berdasarkan pada arti estimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang kemampuan yang dibutuhkan dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai , artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.Selain kompetensi, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang memiliki arti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan,atau memengaruhi. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, dan pergerakan .Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin.Selain itu ada iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja. Iklim organisasi sebagai lingkungan tempat para karyawan di suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka Silvani (2020). Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman.

Salah satu organisasi yang memerlukan kinerja yang baik adalah organisasi Pemerintahan. Pemerintah Kabupaten Alor sebagai Pemerintah Daerah yang mempunyai fungsi hakikinya adalah memelihara ketentraman masyarakat dan ketertiban umum, selain menyediakan kebutuhan dasar masyarakat (pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan, fasilitas umum). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja Pasal 148 ayat (1) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010

tentang Perdoman Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Kantor satuan polisi pamong paraja kabupaten Alor adalah suatu instansi pemerintah yang bertempat di Batu Nirwala, Kelurahan Welai Timur, Kecamatan telum mutiara Kabupaten Alor. Yang terbentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten Alor no 4 tahun 2001 .Satpolpp sangat berperan dalam pelaksanaan kebijakan pelaksanaan pemeliharaan dan penyelenggaraan dan ketertiban umum serta pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan menaati ketertiban umum. Namun dalam kenyataan masih terdapat tugas dan wewenang sebagai penegak tata cara atau peraturan belum optimalkan oleh satuan polisi pamong paraja. salah satu contohnya adalah kurangnya keterampilan dan disiplin kerja pegawai, pegawai tidak bekerja sesuai dengan jam yang diterapkan, pegawai kebanyakan belum bisa menguasai teknologi hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kompetensi pegawai dalam organisasi. Dalam hal ini, dapat mempengaruhi beberapa faktor yaitu kompetensi, kepemimpinan, dan iklim organisasi. Dan juga hubungan interpersonal, hubungan pegawai dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan atau dengan masalah seperti pengawasan terhadap pedagang kaki lima yang berjualan di setiap tempat-tempat yang di mana sudah di hentikan tetapi masih saja terus berjualan dalam hal ini menunjukkan bahwa kurang adanya kepemimpinan dalam organisasi. Dan juga iklim organisasi pada tempat kerja jika iklim tersebut kotor dan terdapat bau-bau yang tidak menyenangkan, suhu udara yang tidak menyenangkan kurangnya penerangan pada tempat kerja dan ruang gerak terbatas maka para pegawai tidak akan merasa nyaman dalam bekerja. Hal inilah yang membuat sehingga pekerjaan tidak terlaksanakan.

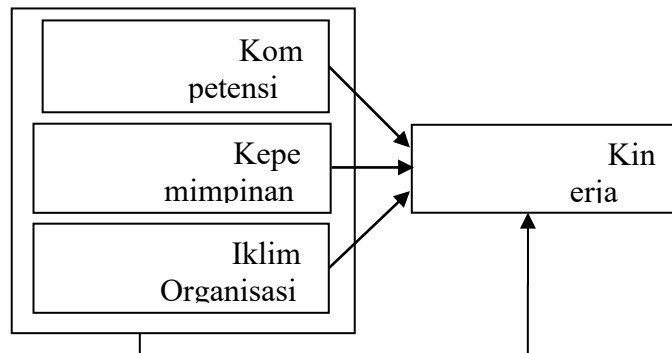
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor dengan jumlah 81 orang.

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

Hipotesis penelitian adalah : (1) Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. (2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. (3) Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. (4) kompetensi pegawai, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

- : pengaruh parsial (menggunakan uji t)
 : pengaruh simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	74	91
Perempuan	9	9
Total	81	100

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 74 orang (91%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang (9%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2.

Identitas Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah (orang)	Presentase(%)
30-50	77	95
51-60	4	5
Total	81	100

Pada tabel dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 30–50 tahun berjumlah 77 orang (95 %), usia 51–60 tahun berjumlah 4 orang (5 %). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 30– 50 tahun.

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: data primer penelitian

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/SMK	64	79%
2	D3	1	1%
3	S1	16	20%
4			
Total		81	100%

Dari tabel 4.3 di atas diperoleh data bahwa mayoritas responden telah menempuh pendidikan sekolah menengah atas (SMA) yaitu berjumlah 64 orang dengan persentase sebesar 79%, responden yang telah menempuh pendidikan Diploma tiga (D3) yaitu berjumlah 1 orang dengan presentase sebanyak 1%, responden yang telah menempuh pendidikan sastra satu sebanyak 16 orang dengan Persentase sebanyak 20%

D. Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Presentase (%)
1	II, a/IIb, / dan IIc.	46	57%
2	IIIa, / IIIb dan IIIc dan III d.	29	36%
3	IVa/ Ivb / dan Ivc.	6	7%
Total		81	100%

Tabel 4.4 menunjukkan pangkat/golongan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dimana mayoritas responden tingkat golongan pengatur muda tingkat II/a, pengatur muda tingkat II/b, dan pengatur muda II/c, dan tingkat II/d sebanyak 46 orang atau sebesar 57%, penata muda tingkat III/a tingkat, penata muda tingkat III/b, penata muda tingkat III/c dan penata muda tingkat III/d sebanyak 29 orang atau sebesar 36% dan Pembina tingkat I, IVa, IV/b dan Pembina IV/b sebanyak 6 orang atau sebesar 7%.

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Kuesioner

Uji Validitas

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi (X₁), kepemimpinan (X₂), dan iklim organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kalabahi Kabupaten Alor. Deskripsi Jawaban Responden Variabel kompetensi

1. Deskripsi jawaban responden variabel kompetensi (X₁), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X₁)

No Urutan	Skor Jawaban										
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	2	2%	2	2%	11	14%	32	40%	34	42%	
	1	1%	3	4%	16	20%	42	52%	19	23%	
	0	0%	0	0%	21	26%	36	44%	24	30%	
	0	0%	0	0%	9	11%	39	48%	32	40%	
	0	0%	0	0%	8	10%	31	38%	42	52%	
	0	0%	2	2%	9	11%	32	40%	38	47%	
	0	0%	0	0%	13	16%	23	28%	45	56%	
	0	0%	0	0%	8	10%	24	30%	49	60%	

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kompetensi berada pada jawaban sangat setuju diikuti jawaban setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan Kerja

No P eryataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP /STS (1)		HT P/TS (2)		KK/ N (3)		S/S (4)		S/S S (5)			
												00%
1		%		%		%	4	2%	5	6%	1	00%
2		%		%	3	6%	2	2%	5	1%	1	00%
3		%		%	2	5%	8	5%	9	8%	1	00%
4		%		%		%	6	4%	0	9%	1	00%
5		%		%		%	9	6%	1	3%	1	00%
6		%		%		%	2	0%	3	3%	1	00%

7		%		%		%	3	8%	3	5%	1	00%
8		%		%		%	4	0%	5	8%	1	00%

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kepemimpinan berada pada jawaban sangat setuju diikuti jawaban setuju netral, setuju dan tidak setuju.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi Kerja (X3)

Hasil uji validitas variabel lkkim Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7.

Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X3)

Pernyataan	Skor Jawaban										
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	1	1%	4	5%	6	7%	30	37%	40	29%	
	1	1%	4	5%	16	20%	40	49%	20	25%	
	0	0%	4	5%	8	10%	32	40%	37	46%	
	0	0%	2	2%	8	10%	39	48%	32	40%	
	0	0%	4	5%	6	7%	26	32%	45	56%	
	0	0%	1	1%	8	10%	31	38%	41	51%	
	0	0%	2	1%	4	5%	22	27%	53	65%	
	0	0%	1	1%	4	5%	26	32%	50	62%	

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Iklim organisasi berada pada jawaban sangat setuju diikuti jawaban setuju, netral tidak setuju dan sangat tidak setuju.

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP /STS (1)		HT P/TS (2)		KK/ N (3)		S/S (4)		S/S S (5)			
												00%
1		%		%	4	7%	7	8%	0	5%	1	00
2		%		%	4	7%	5	6%	9	3%	1	00
3		%		%	5	9%	9	0%	5	9%	1	00
4		%		%	6	0%	0	2%		1%	1	00

5		%		%	7	1%	3	3%	1	6%	1	00
6		%		%	0	2%	0	7%	8	7%	1	00
7		%		%	3	6%	1	8%	4	2%	1	00
8		%		%	1	4%	2	0%	2	0%	1	00

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral dan tidak setuju

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah Alpha Cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,6 (Alpha Cronbach $\geq$ 0,6), maka Reliabel.
- Jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,6 (Alpha Cronbach $<$ 0,6), maka tidak Reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel kompetensi, dKepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9.

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,776	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,698	0,6	Reliabel
Iklim organisasi (X ₃)	0,852	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,804	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kompetensi (X₁), kepemimpinan (X₂), iklim organisasi (X₃) dan kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat pada hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 10.
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92988911
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.058
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance, sebagai berikut :

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji

Tabel 11.
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	ig.	Collinearity Statistics

		B	S td. Error	Be ta			T oleran ce	V IF
	(Const ant)	- 6.922	2. 945		- 2.350	021		
	kompetensi kerja	.5 50	.0 75	.5 32	.7 .299	000	.577	1.734
	kepemimpinan kerja	.3 00	.0 86	.2 16	.3 .488	001	.795	1.258
	iklim organisasi	.2 87	.0 61	.3 17	.4 .705	000	.672	1.488

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel kompetensi kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,577 dan nilai VIF sebesar 1.734, variabel kepemimpinan kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,795 dan nilai VIF sebesar 1.258 dan variabel iklim organisasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,672 dan nilai VIF sebesar 1,488 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

3.) Uji Heterokedastisitas

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 *heterokedastisitas*. 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 12.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.517	1.927	.788	.434
	kompetensi	-.080	.050	-.249	.111
	kepemimpinan	.069	.056	.161	.225
	iklim organisasi	.007	.040	.025	.860

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kompetensi sebesar $0,111 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan $0,225 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel iklim organisasi $0,860 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 13.
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Kompetensi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
kinerja pegawai * kompetensi	Between Groups	(Combined)	863.998	14	61.714	2.079	.000
		Linearity	744.242	1	744.242	45.668	.000
		Deviation from Linearity	119.756	13	9.212	1.803	.064
	Within Groups		296.331	58	5.109		
	Total		1160.329	72			

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan kompetensi sebesar $0,064 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kompetensi .

Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja pegawai dan Kepemimpinan

4.18

Uji Linearitas Kinerja pegawai dan Kepemimpinan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
kinerja pegawai * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	490.844	10	49.084	4.546	.000
		Linearity	349.439	1	349.439	23.61	.000
		Deviation from Linearity	141.405	9	15.712	1.455	.185
	Within Groups		669.485	62	10.798		

	Total	116 0.329	7 2			
--	-------	--------------	--------	--	--	--

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan sebesar $0,185 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan.

Hasil Uji Linearitas variabel kinerja pegawai dan Iklim organisasi

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan Iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Uji Linearitas kinerja pegawai dan Iklim organisasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	696 .095	1 5	46. 406	5. 698	. 000
		Linearity	541 .699	1 1	54 1.699	66 .511	. 000
		Deviation from Linearity	154 .396	1 4	11. 028	1. 354	. 206
	Within Groups		464 .234	5 7	8.1 44		
	Total		116 0.329	7 2			

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan iklim organisasi sebesar $0,206 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan iklim organisasi

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel kompetensi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), dan variabel iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 14.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-	3.0		-	.0
		6.949	86		2.252	28

	Kompetensi	.525	.079	.510	6.603	.000
	Kepemimpinan	.316	.090	.232	3.519	.001
	iklim organisasi	.293	.064	.329	4.581	.000

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -6,949 + 0,525X_1 + 0,316X_2 + 0,293X_3 + e$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar 6,949 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kompetensi , kepemimpinan dan iklim organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel kinerja pegawai Y sudah ada sebesar 6,949

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,525 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 52,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompetensi dan variabel.

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₂) sebesar 0,316 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 31,6% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X₃) sebesar 0,293 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan iklim organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 29,3% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel iklim organisasi dan variabel kinerja pegawai .

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

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

Tabel 4.21
Hasil Uji parsial(uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-6.949	3.086		-2.252	.028
	kompetensi	.525	.079	.510	6.603	.000
	kepemimpinan	.316	.090	.232	3.519	.001
	iklim organisasi	.293	.064	.329	4.581	.000

Berdasarkan tabel 4.22 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Hipotesis 1 pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.22 di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana nilai probabilitas variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

Hipotesis 1 pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.22 di atas mengatakan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana nilai probabilitas variabel kepemimpinan sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

Hipotesis 1 pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.22 diatas mengatakan bahwa variabel iklim organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana nilai probabilitas variabel iklim organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja.

Uji F (Pengaruh Secara Simultan) : Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap 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) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis. Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 4.22
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total	Regression	882.106	3	294.035	72.922	.000 ^b
	Residual	278.223	69	4.032		
	Total	1160.329	72			

Berdasarkan tabel 4.23 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Hipotesis 4 pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana nilai probabilitas variabel sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary									
Model	N	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	872 ^a	.760	.750	2.008	.760	72.922	3	69	.000

Berdasarkan output 4.21 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,760 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 76%, sedangkan sisanya 24% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

- Hasil penelitian ini menunjukkan variable kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat di peroleh nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 6.603 dani nilai signifikan variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat di peroleh nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 3.829 dan nilai signifikan variabel kompetensi sebesar $0,001 < 0,05$
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variable iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat di peroleh nilai t hitung variabel pelayanan sebesar 3.3.519 dan nilai signifikan variabel iklim organisasi sebesar $0,001 < 0,05$.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan variable kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dapat diperoleh nilai F hitung variabel kompetensi , kepemimpinan dan iklim organisasi sebesar 4.581 dan nilai signifikan variabel kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,760 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 76%.

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 (Dpmpstsp). *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>