



Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor

Theresia Lounggina Luisa Peny¹, M E Perseveranda² Hermyn B. Hina³

1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi - NTT

2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis – Universitas Katolik Widya Mandira Kupang – NTT

3 Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang – NTT

Abstrak

Received: 20 Mei 2025
Revised: 27 Mei 2025
Accepted: 01 Juni 2025

The performance of employees at the Alor District Attorney's Office is reflected in their abilities and potential in carrying out their work and fulfilling their responsibilities. This study aims to determine the influence of work motivation, democratic leadership style, and organizational culture on employee performance at the Alor District Attorney's Office. This study uses a quantitative descriptive approach. The sample size was 37 employees. Data collection tools included observation, interviews, questionnaires, and literature review.

The data analysis models used to answer the hypotheses were multiple linear regression with the t-test to answer the first, second, and third hypotheses. Simultaneous multiple regression analysis, or the F-test, was used to test the fourth hypothesis, which was to determine the effect of work motivation, democratic leadership style, and organizational culture simultaneously on employee performance at the Alor District Attorney's Office. The results of the hypothesis testing proposed in this study are as follows: There is an influence of work motivation, democratic leadership style, and organizational culture on employee performance at the Alor District Attorney's Office.

Kata Kunci: *work motivation, democratic leadership style, organizational culture, employee performance.*

(*) Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com

How to Cite: 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>

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi manusia menjadi motor penggerak berjalannya semua kegiatan. Disisi lain organisasi diharapkan untuk bisa mengadakan perubahan agar mampu membawa organisasi tersebut pada situasi lain dalam berkembang dan melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam perubahan tersebut. Agar dapat mencapai perubahan tersebut anggota organisasi dituntut untuk bekerja lebih baik agar dapat menciptakan perubahan dalam organisasi.

Kantor Kejaksaan Negeri Alor juga merupakan salah satu lembaga pemerintah yang sangat memperhatikan prestasi kerja pegawainya. Hal ini dapat terlihat dari beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan beberapa pegawai juga yang masih memiliki kinerja yang kurang baik, selain dari kinerja yang baik pegawai juga berharap agar mendapatkan motivasi dari pimpinan baik

itu dalam bentuk kompensasi, arahan untuk menjadi lebih semangat dalam bekerja, atau penetapan pola kerja yang efektif.

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan demokratik terhadap kinerja pegawai dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang sedang terjadi di kantor Kejaksaan Negeri Alor. Dari masalah diatas maka peneliti persoalan dalam penelitian ini diuraikan demikian:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Alor ?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Alor ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Alor ?
4. Apakah motivasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Alor.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Alor.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Alor.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Alor.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Alor.

Menurut Mas'ud, (2004:68) dalam Peny, (2018:12) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dari indikator tertentu. Variabel kinerja karyawan diukur melalui tujuh indikator, yaitu: kualitas kerja efisien, kemampuan karyawan, ketepatan waktu, pengetahuan karyawan, kreatifitas, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

1. Kualitas, Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, Kesepakatan kerja antara pegawai dengan organisasinya.
7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Radig, (1998), Soegiri, (2004:27-28) dalam Antoni, (2006:24) dalam Brahmasari dan Suprayetno, (2008:125) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan beberapa indikator menurut Utomo, (2010) dalam Gardjito et al, (2014:3), yaitu:

1. Penghargaan diri, Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
2. Kekuasaan, Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
3. Kebutuhan keamanan kerja, Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Kepemimpinan demokratis ialah seorang yang mampu mengajak semua pegawai dalam melakukan pekerjaan bersama dan perannya dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab sangat besar tetapi selalu didasarkan dengan musyawarah mufakat.

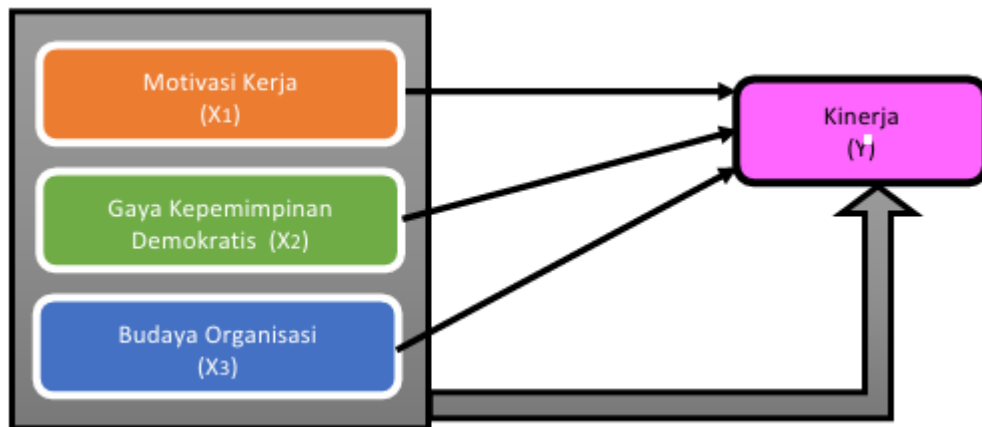
Menurut Sutarto dalam Melvani, (2012:5) dalam Peny, (2018:15) terdapat sebelas ciri kepemimpinan demokratis antara lain sebagai berikut:

1. Wewenang, Wewenang pimpinan tidak mutlak. Pimpinan bersedia untuk melimpahkan sebagian wewenangnya pada orang lain.
2. Keputusan dan Kebijakan, Keputusan dan kebijakan ini dibuat bersama dengan bawahan. Setiap keputusan dan kebijakan yang diambil oleh pemimpin selalu dilakukan bersama dengan bawahan.
3. Komunikasi, Komunikasi berlangsung timbal balik. Komunikasi antara pemimpin dan bawahan berjalan dengan baik, sehingga semua informasi kerja diketahui oleh pemimpin dan bawahan dengan jelas.
4. Pengawasan, Pemimpin melakukan pengawasan secara wajar terhadap sikap, tingkah laku dan perbuatan atau kegiatan bawahan.
5. Pelaksanaan tugas, Tugas kepada bawahan diberikan lebih bersifat permintaan daripada instruksi kerja.
6. Penyelesaian tugas, Pemimpin mendorong bawahan untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna dalam batas kemampuan yang wajar. Pemimpin tidak memaksakan bawahan untuk bekerja melampaui kemampuan bawahan.
7. Tindakan dan sikap, Pemimpin memperhatikan aspek perasaan dari bawahan dalam pemimpin bersikap dan bertindak.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik (Trang, 2013)

Adapun indikator dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robins, (2001) dalam Arianty, (2014:146) menyatakan riset paling baru mengemukakan 7 karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan Pengembalian Resiko, Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.



2. Perhatian, Sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi Hasil, Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi Orang, Sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi Tim, Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, Sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri 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 kantor kejaksaan negeri Alor – Kalabaho pada dengan jumlah 37 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 dengan analisis uji t dan uji F serta koefisien determinasi untuk pengambilan keputusan hipotesis, yang dapat dilihat sesuai gambar kerangka penelitian dibawah ini.

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui tentang jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y).

a. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Deskripsi jawaban responden untuk variabel X_1 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

O	SKOR JAWABAN											
	S/S		S		KK/N		TS		ST S/TP		JU MLAH	
	3,51	2	9,46	0	7,03		,00		,00	7	00	
	8,92	2	9,46		1,62		,00		,00	7	00	
	6,22	5	7,57		6,22		,00		,00	7	00	
	6,22	5	7,57		6,22		,00		,00	7	00	
	6,22	8	5,68		,11		,00		,00	7	00	
	6,22	6	0,27		3,51		,00		,00	7	00	
	6,22	6	0,27		3,51		,00		,00	7	00	
	3,51	4	4,86		1,62		,00		,00	7	00	

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja berada pada jawaban setuju dan diikuti oleh jawaban netral atau kadang-kadang dan sangat setuju, dan tidak terdapat jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada jawaban responden.

b. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2)

Deskripsi jawaban responden variabel X_2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

O	SKOR JAWABAN											
	S/S		S		KK/N		TS		ST S/TP		JU MLAH	

		1,62	6	3,24	3	5,14		,00		,00	7	00
		8,92	9	1,35	1	9,73		,00		,00	7	00
		1,62	1	6,76		1,62		,00		,00	7	00
		3,51	3	2,16		4,32		,00		,00	7	00
		6,22	4	4,86		8,92		,00		,00	7	00
		0,81	8	5,68		3,51		,00		,00	7	00
		8,92	2	9,46		1,62		,00		,00	7	00
		8,92	4	4,86		6,22		,00		,00	7	00

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden terbanyak berada pada jawaban setuju dan diikuti oleh jawaban netral atau kadang-kadang dan jawaban sangat setuju, dan tidak ditemukan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada jawaban responden.

c. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Deskripsi jawaban responden variabel X₃ dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

O	SKOR JAWABAN											
	S/S		S		KK/ N		TS		ST S/TP		JU MLAH	
		6,22	9	1,35	2	2,43		,00		,00	7	00
		4,32	4	7,84	4	7,84		,00		,00	7	00
		3,51	8	8,65	4	7,84		,00		,00	7	00
		,11	2	9,46	2	2,43		,00		,00	7	00
		0,81	7	2,97		6,22		,00		,00	7	00
		6,22	5	7,57		6,22		,00		,00	7	00
		8,92	5	7,57		3,51		,00		,00	7	00
		4,32	1	6,76		8,92		,00		,00	7	00

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden terbanyak terdapat pada jawaban setuju dan diikuti oleh jawaban netral atau kadang-kadang dan jawaban sangat setuju, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditemukan dalam jawaban responden.

- d. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)
 Deskripsi jawaban responden variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

O	SKOR JAWABAN											
	S/SS		S		KK /N		TS		ST S/TP		JU MLAH	
	3	5,14	3	2,16		,70		,00		,00	7	00
	3	5,14	2	9,46		,41		,00		,00	7	00
	1	9,73	5	7,57		,70		,00		,00	7	00
		6,22	1	3,78		,00		,00		,00	7	00
	6	3,24	0	4,05		,70		,00		,00	7	00
		4,32	7	2,97		,70		,00		,00	7	00
	1	9,73	4	4,86		,41		,00		,00	7	00
	2	2,43	4	4,86		,70		,00		,00	7	00

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai terdapat jawaban terbanyak pada jawaban setuju dan diikuti oleh jawaban sangat setuju dan jawaban kadang-kadang atau netral, sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ditemukan pada jawaban responden.

Uji instrumen Penelitian

Pada tahap ini peneliti akan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Tujuan validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid (Erwina dan Suprihadi 2017).

- a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Soal	Nilai Korelasi	Batas Validitas	Keputusan Validitas
P1	0,814	0,3	Valid
P2	0,765	0,3	Valid
P3	0,843	0,3	Valid
P4	0,776	0,3	Valid
P5	0,710	0,3	Valid
P6	0,743	0,3	Valid
P7	0,799	0,3	Valid
P8	0,761	0,3	Valid

Dari tabel hasil uji validitas variabel motivasi kerja diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluruh item pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

b. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2)

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Item soal	Nilai korelasi	Batas validitas	Keputusan validitas
P1	0,649	0,3	Valid
P2	0,736	0,3	Valid
P3	0,802	0,3	Valid
P4	0,633	0,3	Valid
P5	0,689	0,3	Valid
P6	0,529	0,3	Valid
P7	0,751	0,3	Valid
P8	0,739	0,3	Valid

Dari tabel hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan demokratis diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

c. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Soal	Nilai Korelasi	Batas Validitas	Keputusan Validitas
P1	0,532	0,3	Valid
P2	0,556	0,3	Valid
P3	0,682	0,3	Valid
P4	0,611	0,3	Valid

P5	0,503	0,3	Valid
P6	0,608	0,3	Valid
P7	0,570	0,3	Valid
P8	0,646	0,3	Valid

Dari tabel uji validitas variabel budaya organisasi diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item soal	Nilai korelasi	Batas validitas	Keputusan validitas
P1	0,666	0,3	Valid
P2	0,484	0,3	Valid
P3	0,460	0,3	Valid
P4	0,472	0,3	Valid
P5	0,688	0,3	Valid
P6	0,615	0,3	Valid
P7	0,739	0,3	Valid
P8	0,683	0,3	Valid

Dari tabel uji validitas variabel kinerja pegawai diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reabilitas dengan melihat Alpha Cronbach.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 9
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja	0,905	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,844	0,6	Reliabel

Budaya Organisasi	0,726	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,749	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dari perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada tahap ini peneliti akan menggunakan Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Linearitas.

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal. Pelaksanaan uji normalitas ini menggunakan uji kolmogrov-smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi > 0,05 berarti residual berdistribusi normal.

Tabel 10
Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstand ardized Residual
N			37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.000000 0
	Std. Deviation		1.96411 072
Most Extreme Differences	Absolut e		.087
	Positive		.081
	Negativ e		-.087
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki signifikan 0,200 > 0,05. Maka data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksanmaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas menggunakan metode uji gletser. Hal ini dapat dilihat apabila signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Prihandayani 2017). Berikut ini adalah hasil dari pengujian uji heterokedastisitas:

Tabel 11.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandar dized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	d. Error	Beta		
(Co nstant)	-	2.065	3. 296		- .626	.535
X1	.0 65	.0 56	.0	.201	1.16 6	.252
X2	.0 64	.0 57	.0	.195	1.12 1	.270
X3	- .015	.0 66	.0	-.040	- .233	.818

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dilihat pada kolom signifikan, variabel independen Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai 0,252 > 0,05 diikuti oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) memiliki nilai 0,270 > 0,05 dan Budaya Organisasi (X₃) memiliki nilai 0,818 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah VIF dibawah 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 (Prihandayani 2017). Dibawah ini adalah tabel hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstanda rdized Coefficients		Stand ardized Coefficients	t	ig.	Colline arity Statistics	
		B	S td. Error	Beta			Soleran ce	V IF
(Cons tant)	.9 050	.5 737			1. 577	. 124		
X1	. 258	.0 97		.375	2. 653	. 012	.957	.045
X2	. 253	.1 00		.361	2. 536	. 016	.944	.060
X3	. 286	.1 15		.348	2. 498	. 018	.985	.016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan VIF. Hasil *tolerance* pada keempat variabel independen Motivasi Kerja (X₁) 0,957, Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂) 0,944 dan Budaya Organisasi (X₃) 0,985 nilai tersebut menunjukkan > 0,10. Nilai VIF dari keempat variabel independen Motivasi Kerja (X₁) 1,045, Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂) 1,060, dan Budaya Organisasi (X₃) 1,016, menunjukkan < 10,00, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Linearitas

Untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂) dan Budaya Organisasi(X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dibawah ini adalah tabel hasil uji linearitas,

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.Deviation From Linearity	Syarat	Keterangan
Y*X ₁	0,285	0,05	Linear
Y*X ₂	0,143	0,05	Linear
Y*X ₃	0,512	0,05	Linear

Sumber:Data penelitian 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas diketahui nilai *sig.deviation from linearity* dari variabel bebas > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Variabel Bebas yaitu Motivasi Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) dengan Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Lanjutan

Dalam tahap ini akan dilakukan perhitungan menggunakan analisis regresi linear berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 22* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut:

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

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Gaya Kepemimpinan Demokratis

X₃ : Budaya Organisasi

b₁ : Koefisien Regresi Variabel X₁

b₂ : Koefisien Regresi Variabel X₂

b₃ : Koefisien Regresi Variabel X₃

e : eror

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.050	5.737		1.577	.124
X1	.258	.097	.375	2.653	.012
X2	.253	.100	.361	2.536	.016
X3	.286	.115	.348	2.498	.018

a. Dependent Variable: Y

Maka perhitungannya sebagai berikut:

$$Y = 9,050 + 0,258X_1 + 0,253X_2 + 0,286X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas memiliki persamaan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,050 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni motivasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi bernilai konstan atau nol (0), maka nilai variabel terikat yakni kinerja pegawai akan sebesar 9,050.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,258 mengandung arti bahwa jika nilai motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,258 dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini konstan atau nol (0).
3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,253 mengandung arti bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,253 dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini konstan atau nol (0).
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,286 mengandung arti bahwa jika nilai budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,286 dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini konstan atau nol (0).
5. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.
6. Uji t atau uji Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yakni motivasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi secara parsial atau secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa (α). Alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikan uji t > 0,05 ; maka H_a dtolak.

b. Jika signifikan uji $t < 0,05$; maka H_a diterima.

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program spss versi 22, dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini:

Tabel 15
Hasil Uji t

Model	Unstand ardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	td. Error	Beta		
(Cons tant)	9. 050	.737		1.5 77	.124
X1	.2 58	.097	.375	2.6 53	.012
X2	.2 53	100	.361	2.5 36	.016
X3	.2 86	115	.348	2.4 98	.018

Pungujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga yakni pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_{a1})

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 2,653, nilai signifikan sebesar 0,012. Dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan demikian maka hasil penelitian ini *menerima hopotesis pertama (H_{a1})* yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_{a2})

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 2,536, dengan nilai signifikan sebesar 0,16. Dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan demikian maka hasil penelitian ini *menerima hipotesis kedua (H_{a2})* menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_{a3})

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 2,498, nilai signifikan sebesar 0,18.

Dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan demikian maka hasil penelitian ini *menerima hipotesis ketiga (H_{a3})* yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

2. Uji F atau Simultan

Bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji F (sig) dengan nilai alfa (α). Alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikan uji F > 0,05; maka H_a ditolak
- b. Jika signifikan uji F < 0,05; maka H_a diterima

Tabel 16
Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	81.392	3	27.131	6.447	.001 ^b
Residual	138.878	33	4.208		
Total	220.270	36			

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan hasil penelitian ini *menerima hipotesis keempat (H_{a4})* yang menyatakan bahwa secara bersama-sama Variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa pada saat pengujian semua pertanyaan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan melebihi nilai r_{tabel} dan untuk nilai reliabilitas didapat nilai diatas standar maka kuesioner yang ada dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor. Semakin sering motivasi kerja yang didapat dari pemimpin maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dalam melakukan tanggung jawab dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hetty Prihandayani (2017) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PD.BKK Se-kabupaten Wonogiri bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa pada saat pengujian semua pertanyaan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan melebihi nilai r_{tabel} dan untuk nilai reliabilitas didapat nilai diatas standar maka kuesioner yang ada akan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor. Setiap keputusan dan kebijakan yang akan diambil oleh pemimpin dan selalu dibuat bersama para pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Peny (2018) analisis pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT.Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Tenau Kupang. Bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa pada saat pengujian semua pertanyaan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan melebihi nilai r_{tabel} dan untuk nilai reliabilitas didapat nilai diatas standar maka kuesioner yang ada akan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Dari pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Alor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrani Holomoan E. Sianturi (2018) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi. Bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.
2. Ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.
3. Ada pengaruh variabel budaya organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.
4. Ada pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kejaksaan Negeri Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., ... & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- 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., Abodalaka, J., & Man, S. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 1034-1048. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311758>
- 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., Koli, D., & Dima, E. (2024). Pengaruh Etos Kerja Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 949-962. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13297126>
- Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 965-979. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330>
- Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208>
- Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1072-1085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350>

- Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 995-1009. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494>
- Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 942-956. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928>
- Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 980-994. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419>
- Pally, M., H, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 911-935. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>
- 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. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYAORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 846-866. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14522277>
- Peny, T., Hina, H., & Perseveranda, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037>
- 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>