



ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN ALOR

Teddy Taruduy¹, Alvonso Fanisius Gorang²,
Theresia Lounggina Luisa Peny³, Hermayanti⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Abstract

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

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisita dan uji linearitas kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel karakteristik individu sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel kepemimpinan partisipatif sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t variabel budaya organisasi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara simultan variabel karakteristik individu kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, lebih kecil dari alfa yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh variabel karakteristik individu kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor sebesar 0,708 atau 70,8%.

Keywords: *karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, kinerja*

alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Taruduy, T., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2026). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.D), 374-388. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14974>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam suatu instansi. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau tidak sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi kuantitas kinerja, kualitas kinerja, pegawai yaitu karakteristik individu.

Karakteristik individu merupakan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi karakteristik individu yaitu: minat, sikap terhadap diri sendiri kemampuan, kompetensi, kebutuhan individual, dan pengetahuan.

Selain karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif merupakan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat menciptakan interaksi yang baik dengan pegawai yang ada. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijaksanaan dan metode-metode operasionalnya.

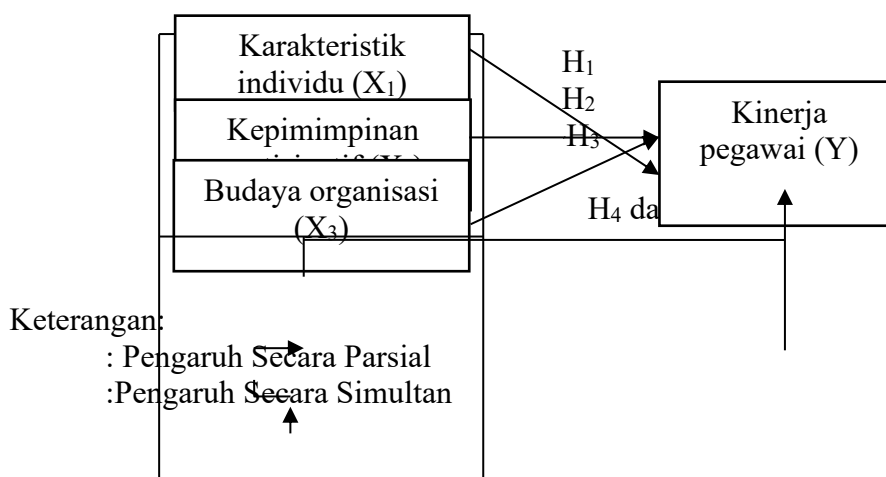
Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor masih terlihat pegawai yang sering membuang waktu kejadian sering datang terlambat masalah ini terjadi karena kurangnya pengawasan seorang pemimpin dalam memperhatikan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat pada diri setiap individu yang sudah dilakukan berulang kali dan menjadi kebiasaan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi dan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas. Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan Partisipatif, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.

Landasan Teori

Kerangka Dasar Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum kebenarannya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono dalam Firdaus (2021), menyebutkan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Sampel

Menurut Sugiyono dalam Firdaus (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Setelah populasi sasaran ditentukan, maka tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Adapun dalam penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh alasan mengambil metode sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel $N = n$ maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Yang berjumlah sampel 30 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan suatu instrument mempunyai validitas yang tinggi jika nilai r lebih besar atau sama dengan ($\geq$) 0,30, apabila kurang, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

- Jika nilai r hitung ≥ 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung < 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas

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

Hasil Uji Validitas Karakteristik individu

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik individu

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,788	0,3	Valid
P2	0,677	0,3	Valid
P3	0,722	0,3	Valid
P4	0,561	0,3	Valid
P5	0,688	0,3	Valid
P6	0,697	0,3	Valid
P7	0,680	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas variabel karakteristik individu diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel karakteristik individu dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,729	0,3	Valid
P2	0,702	0,3	Valid
P3	0,678	0,3	Valid
P4	0,467	0,3	Valid
P5	0,625	0,3	Valid
P6	0,688	0,3	Valid
P7	0,653	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan partisipatif dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,827	0,3	Valid
P2	0,753	0,3	Valid
P3	0,811	0,3	Valid
P4	0,771	0,3	Valid
P5	0,876	0,3	Valid

P6	0,797	0,3	Valid
P7	0,701	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2024

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

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,656	0,3	Valid
P2	0,525	0,3	Valid
P3	0,525	0,3	Valid
P4	0,462	0,3	Valid
P5	0,658	0,3	Valid
P6	0,611	0,3	Valid
P7	0,527	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

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

Tabel 5

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Karakteristik individu	0,801	0,6	Reliebel
Kepemimpinan Partisipatif	0,774	0,6	Reliebel
Budaya organisasi	0,898	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai	0,648	0,6	Reliebel

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2024.

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipati, budaya organisasi dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik

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

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Shapiro wilk* dengan indikatornya bila nilai *sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.89416812
Most Extreme Differences	Absolute		.124
	Positive		.105
	Negative		-.124
Test Statistic			.124
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 6 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 diyatakan terdistribusi normal.

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 *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7
Uji Heterokedastisitas (uji *glejser*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.999	1.652		1.210	.237
Karakteristik individu	-.016	.052	-.074	-.306	.622
Kepemimpinan partisipatif	.002	.059	.008	.035	.972
Budaya organisasi	-.029	.039	-.159	-.758	.455

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Karakteristik individusebesar $0,762 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai

signifikan pada variabel Kepemimpinan partisipatif sebesar $0,972 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Budaya organisasi sebesar $0,455 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Uji Multikolineritas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* > 01 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 8
Uji Multikolineritas

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.314	.575		1.675	.106		
Karakteristik individu	.365	.080	.486	.532	.000	.627	1.596
Kepemimpinan partisipatif	.319	.092	.363	.446	.002	.649	1.541
Budaya organisasi	.178	.061	.273	.293	.007	.836	1.196

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel Karakteristik individu dengan nilai *tolerance* sebesar 0,627 dan nilai VIF sebesar 1.596, variabel Kepemimpinan partisipatif dengan nilai *tolerance* sebesar 0,649 dan nilai VIF sebesar 1.541, variabel Budaya organisasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,836 dan nilai VIF sebesar 1.196 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

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

a) Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja pegawai Dan karakteristik individu

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan karakteristik individu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Karakteristik individu

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Betw (Combi	92.3	9	10.2	6.50	.0
* X1 een Groups ned)	17		57	2	00
Linearit	79.0	1	79.0	50.1	.0
y	88		88	35	00
Deviation from	13.2	8	1.65	1.04	.4
Linearity	29		4	8	35
Within Groups	31.5	2	1.57		
	50	0	7		
Total	123.	2			
	867	9			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan Karakteristik individu sebesar $0,435 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan Karakteristik individu.

b) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan kepemimpinan partisipatif

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan partisipatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Kepemimpinan Partisipatif.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Betw (Combi	82.1	8	10.2	5.17	.0
* X2 een Groups ned)	67		71	2	01
Linearit	67.0	1	67.0	33.7	.0
y	47		47	65	00
Deviation from	15.1	7	2.16	1.08	.4
Linearity	20		0	8	06
Within Groups	41.7	2	1.98		
	00	1	6		
Total	123.	2			
	867	9			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kepemimpinan Partisipatif sebesar $0,406 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kepemimpinan Partisipatif.

c) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Budaya organisasi

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai Dan Budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11

Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Budaya organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Betw (Combi	66.5	9	7.39	2.58	.0
* X3 een Groups ned)	83		8	3	37
Linearit	41.4	1	41.4	14.4	.0
y	72		72	80	01
Deviation	25.1	8	3.13	1.09	.4
n from	11		9	6	06
Linearity					
Within Groups	57.2	2	2.86		
	83	0	4		
Total	123.	2			
	867	9			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 11 menunjukan bahwa nilai *deviation from linearity* Budaya organisasi sebesar $0,406 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Budaya organisasi.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Karakteristik individu. (X_1), variabel kepemimpinan partisipatif (X_2), dan variabel Budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 12

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.314	2.575		1.675	.106
X1	.365	.080	.486	4.532	.000
X2	.319	.092	.363	3.446	.002
X3	.178	.061	.273	2.936	.007

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 12 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.314 + 0,365X_1 + 0,319X_2 + 0,178X_3 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 4.314 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 4.314
2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,365 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan partisipatif satu-satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 36,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel karakteristik individu dan variabel kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan partisipatif (X_2) sebesar 0,319 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan partisipatif satu-satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 31,9% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepemimpinan partisipatif dan variabel kinerja pegawai
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0,178 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu-satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai adanya peningkatan sebesar 17,8% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai adalah

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 :

1. Jika nilai signifikansi uji t (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 14
Hasil Uji parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.314	2.575		1.675	.106

X1	.365	.080	.486	4.53 2	.00 0
X2	.319	.092	.363	3.44 6	.00 2
X3	.178	.061	.273	2.93 6	.00 7

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2024

Berdasarkan tabel 14 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 14 di atas mengatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel karakteristik individu sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. Dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 14 di atas mengatakan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas kepemimpinan partisipatif organisasi sebesar $0,002 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

3. Pengujian Hipotesis 3 Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 14 di atas mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel budaya organisasi sebesar $0,007 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor.

dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

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 :

1. Jika nilai signifikansi uji F (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.680	3	33.560	37.632	.000 ^b
Residual	23.187	26	.892		
Total	123.867	29			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 15 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 15 di atas mengatakan bahwa variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh sebesar $0,000 < 0,000$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Alor. dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu , kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Y) (hipotesis yang ke-5) dengan

menggunakan program SPSS 22 *for windows*. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 16
Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.902 ^a	.813	.791	.944	.813	37.632	3	26	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 16 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 5 seberapa besar pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 16 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,813 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 81,3 % dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

KESIMPULAN

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

1. Modal kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat desa dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel modal kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat desa.
2. Biaya operasional berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat desa dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel biaya operasional berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat desa.
3. Pendapatan masyarakat desa berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat desa dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel pendapatan masyarakat desa berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat desa.
4. Modal kerja, biaya operasional, dan pendapatan masyarakat desa berpengaruh positif terhadap kesejahteraan masyarakat desa dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel modal kerja, biaya operasional, dan pendapatan masyarakat desa berpengaruh secara simultan terhadap kesejahteraan masyarakat desa.

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>