



ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KOMUNIKASI INTERNAL GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ALOR

Yusup Permenas Hana¹, Hermayanti²,
Alvonso Fanisius Gorang³, Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract	
Received: 10 September 2026	Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komunikasi internal, gaya kepemimpinan demokratis dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor baik secara parsial maupun secara simultan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor yang berjumlah 58 pegawai, Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis berganda, uji t, uji F. Uji instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat valid, reliable dan asumsi klasik dari jawaban kuesioner penelitian. Dengan menggunakan alat bantu hitung SPSS versi 22 <i>For Windows</i>. Berdasarkan hasil uji validitas tiap variabel dengan nilai <i>pearson correlation</i> $\geq 0,3$ maka hasil uji validitas tiap variabel dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas tiap variabel dengan nilai <i>Crobatc Alpha</i> $\geq 0,6$ maka hasil uji reabilitas tiap variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> dengan nilai <i>sig.</i> $\geq 0,05$ maka hasil uji dinyatakan normal. Hasil uji <i>heterokedastitas</i> menunjukkan bahwa nilai tiap variabel independen $> 0,05$ maka penelitian ini tidak terjadi <i>heterokedastitas</i>. Hasil uji multikolinearitas meunjukkan bahwa nilai VIF $>$ tolerance maka penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji linearitas antara variabel terikat dengan variabel bebas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dengan uji t untuk menjawab hipotesis yang pertama, kedua, dan ketiga, sedangkan analisis regresi linear berganda secara simultan digunakan uji F untuk mengetahui hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komunikasi internal, gaya kepemimpinan demokratis dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda secara parsial dan secara simultan diperoleh nilai signifikasi variabel karakteristik individusebesar 0,003, variabel komunikasi internal sebesar 0,000, variabel gaya kepemimpinan birokrasisebesar 0,011, variabel budaya kerjasebesar 0,010, dan pengaruh secara simultan nilai dari signifikasi uji F adalah sebesar 0,000^b, hasil pengujian uji t dan uji F lebih kecil dari alfa (0,05), maka pengujian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : terdapat pengaruh Karakteristik Individu,
Revised: 15 September 2026	
Accepted: 01 Oktober 2026	

Komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Budaya Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Keywords: pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Hana, Y., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KOMUNIKASI INTERNAL GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.C), 299-322. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14967>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Factor penting dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Mangku negara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama – sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Mahardhika (2014). Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut .

Demikian halnya dengan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, Sebagaimana hasil wawancara dengan pegawai di Dinas Pendidikan diketahui bahwa karakter masing – masing pegawai berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakter ini turut mempengaruhi kinerja kerja pegawai di lihat dari usia pegawai ada yang masih usia muda tapi ada juga yang berusia tua. Dalam bekerja yang usia muda agak sulit untuk bekerjasama Karena masih sulit untuk mengendalikan emosinya jika dibandingkan dengan yang berusiatua. Selain itu sikap pegawai yang lebih muda kadang masih belum stabil (tidak dalam pertimbangan yang bijak) dalam mengambil keputusan jika dibandingkan dengan pegawai yang lebih tua.

Menurut Romli (2014) menjelaskan komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya. Komunikasi internal yaitu seperti komunikasi antara sesama karyawan, komunikasi antara sesama pimpinan, dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan

Menurut Kotler (2015). Kepemimpinan itu meliputi orang-orang yang bekerja dari sebuah organisasi yang timbul dalam sebuah situasi yang spesifik.

Sebagai seorang pemimpin tidak harus mempertahankan gaya konsisten dalam semua aktivitasnya, seorang pemimpin adalah seorang yang bersifat fleksibel dan menyesuaikan gayanya dengan situasi spesifik dan individu - individu yang bersangkutan.

Berdasarkan observasi di Dinas Pendidikan diketahui bahwa pegawai yang bekerja, belum menghasilkan hasil kerja yang optimal karena pemimpin sudah mengarahkan bawahan untuk bekerja tetapi kurang dalam mengawasi kerja pegawai sehingga ada pegawai yang bekerja sesuka hati tanpa mengikuti prosedur atau aturan kerja yang sudah disampaikan/diarahkan. Selain itu pemimpin dalam mengambil keputusan tidak mengakomodir semua pikiran atau masukan dari bawahan tapi keputusan yang diambil adalah keputusan pimpinan sendiri yang berdampak pada kinerja pegawai. Contohnya tidak adanya rapat staf sebagai ruang evaluasi dalam pelaksanaan program.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh karakteristik individu, Komunikasi Internal Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Alor”.

Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Landasan Teori

Pada bagian ini dikemukakan bahwa ada beberapa pendapat para ahli yang relevan dengan variabel penelitian agar diperoleh keragaman sudut pandang yang berbeda dalam menganalisis objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut Sutrisno(2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangku negara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan – tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

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. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai

Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor yang berjumlah 58 orang pegawai

Sampel

Menurut Sugiyono dalam Firdaus (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasitersebut. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh ($N=n$). Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang pegawai.

Jenis Data

Data adalah fakta atau informasi mentah yang dapat digunakan untuk membuat analisis, perhitungan, atau membuat keputusan. Data dapat dikelompokkan kedalam beberapa jenis berdasarkan berbagai kriteria. Berikut adalah beberapa jenis data berdasarkan berbagai Keriteria :

Jenis Data Menurut Sifat

Jenis data menurut sifat terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat diukur dengan satuan hitungan. Data kuantitatif dalam penelitian angka-angka, contohnya angka-angka yang tersaji dalam kuisioner yang disusun.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang bukan berupa angka-angka tetapi berupa keterangan atau berupa informasi. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran umum lokasi penelitian dan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini.

Jenis Data Berdasarkan Sumber

Jenis data berdasarkan sumber terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari responden melalui hasil pengisian kusioner Umar, dalam Peny(2022). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga – lembaga atau organisasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dan observasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data berupa pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek penelitian dengan maksud untuk mengetahui secara real keadaan tempat penelitian.

2. Interview (wawancara)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan komunikasi dengan pihak – pihak terkait pada tempat penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti berdasarkan masalah penelitian. Dan diberikan kepada responden untuk diisi dan diambil kembali oleh peneliti untuk dilakukan analisis hasil penelitian.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen – dokumen atau buku – buku yang ada di tempat penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Alat bantu untuk melakukan perhitungan data atau menganalisis data penelitian ini adalah *SPSS 28 for Windows*.

Analisis Pendahuluan

Teknik analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistic deskriptif, uji instrumen, dan uji asumsi klasik.

Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin ,pendidikan dan deskripsi lain tentang variable – variable penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel, gambar, dan nilai presentasinya.

Uji Instrumen

Uji instrument digunakan untuk mengukur tingkat valid dan reliable dari jawaban kuesioner penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Firdaus (2021) uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Rumus korelasi product momen adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi (r-hitung) tiap butir pertanyaan / nilai uji validitas

$\sum x$ = Skor tiap butir pertanyaan/pernyataan

$\sum y$ = Skor total pertanyaan/pernyataan

$\sum xy$ = Hasil kali skor butir pertanyaan dengan skor total pertanyaan

n = Jumlah Responden

Kriteria uji Validitas adalah :

- Jika nilai $r \geq 0,3$ maka jawaban pernyataan adalah valid dan dapat dipakai pada tahapan uji asumsiklasik
- Jika nilai $r < 0,3$ maka jawaban pernyataan adalah tidak valid dan tidak dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Firdaus (2021) *cronbach alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert dengan rumusnya yaitu :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_i} \right)$$

Keterangan :

- α = nilai uji reliabilitas variabel
- k = Jumlah item
- S^2_i = Jumlah varians Total
- S^2_i = Total varians ke-i

Kriteria uji Reliabilitas adalah :

- c. Jika nilai $r \geq 0,6$ maka jawaban pernyataan adalah valid dan dapat dipakai pada tahapan uji asumsiklasik
- d. Jika nilai $r < 0,3$ maka jawaban pernyataan adalah tidak valid dan tidak dapat dipakai pada tahapan uji asumsiklasik

Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak bias. Sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedasitisitas, dan uji multikolinearitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila lulus uji asumsiklasik yang berarti bahwa data linear, terdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas, dan bebas gejala eterokestisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variable independen dan variable dependen atau pun keduanya mempunyai distribusi normal atautidak normal. Apabila suatu variable tidak berdistribusi secara normal, makahasil uji statistic akan mengalami penurunan. Kriteria uji Normalitas data dengan menggunakan uji kolmogorov - smirnov adalah :

- b. Jika nilai signifikan kolmogorov – smirnov lebih besar dari $\geq 0,05$ maka dikatakan normal.
- c. Jika nilai signifikan kolmogorov – smirnof lebih kecil dari $< 0,05$ maka dikatakan tidak normal.

1. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variable terikat dengan variable bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji ini dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah :

- a. Jika nilai signifikansi pada linearity $\geq 0,05$, maka antara variable bebas dan variable terikat terdapat hubungan yang linear.
- b. Jika nilai signifikansi pada linearity $< 0,05$, maka antara variable bebas dan variable terikat tidak terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas (*multicolinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi di antara variable – variable bebas atau independen di dalam model regresi berganda. Konsekuensi dari adanya multikolinearitas ini adalah bahwa estimator atau predictor akan mempunyai varian dan standar kesalahan (*error*) yang besar, sehingga sulit memperoleh suatu estimasi atau prediksi yang tepat. Lebihlanjut, sebagai akibat dari varian dan standar error yang besar, maka interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil, sehingga menyebabkan variable independen menjadi tidak signifikan secara statistik. Deteksi

adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor). Kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Tolerance $\leq 0,1$, dan nilai VIF ≥ 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi / tidak layak dilakukan analisis regresi linear berganda
 - b. Jika nilai Tolerance $> 0,1$, dan nilai VIF < 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan tidak adanya gejala multikolinearitas pada model regresi / layak dilakukan analisis regresi linear berganda
3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan merupakan analisis yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah atau persoalan penelitian dan pengujian hipotesis. Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), dan koefisien determinasi.

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Mangkunegara, dalam Peny 2022). Maka dalam penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Internal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dalam bentuk persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan ;

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Karakteristik Individu

X_2 = Variabel Komunikasi Internal

X_3 = Variabel Kepemimpinan Demokratis

X_4 = Variabel Budaya Kerja

e = standar error

2. Pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji f dan Koefisien Determinasi

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5 % atau 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alfa, yaitu:

- a. Jika nilai signifikan uji $t > \alpha$ ($\text{Sig } t > \alpha$), maka H_0 ditolak atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- b. Jika nilai signifikan uji $t \leq \alpha$ ($\text{Sig } t \leq \alpha$), maka H_0 diterima atau ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dimaksud untuk mengetahui pengaruh variable independen secara bersama – sama terhadap variable dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan uji $F > \alpha$ (Sig $F > \alpha$), maka H_a ditolak atau tidak ada pengaruh variable bebas secara bersama – sama terhadap variable terikat
- Jika nilai signifikan uji $F \leq \alpha$ (Sig $F \leq \alpha$), maka H_a diterima atau ada pengaruh variable bebas secara bersama – sama terhadap variable terikat

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian tentang seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu (X_1), variable Komunikasi Internal (X_2), variable Kepemimpinan Demokratis (X_3) Variabel Budaya Kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Rumus untuk mengetahui besarnya pengaruh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD Nilai persen (%) besarnya pengaruh variable Karakteristik Individu, Komunikasi Internal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

R^2 Nilai kuadrat korelasi berganda dari variable etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji instrument penelitian dan uji asumsi klasik.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden dan jawaban responden yang terdiri atas jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya, selain itu dilakukan juga dengan deskripsi jawaban responden dan uji instrument yang di dalam ada dua uji instrument yang digunakan dalam uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22 *for windows*.

3. Deskripsi Identitas Responden

Dalam deskripsi ini, yang menjadi sampel pada penelitian adalah jumlah pegawai Dinas Pendidikan yaitu 58 orang. Untuk lebih jelas dapat disajikan mengenai deskripsi identitas responden sebagai berikut :

1. Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel ini :

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
---------------	------------------	----------------

Laki-Laki	39	67%
Perempuan	19	33%
Total	58	100%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, (2024)

2. Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 20 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51-60 tahun. Responden berdasarkan umur dari 164 sampel. Deskripsi identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel ini :

Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
20 – 30 Tahun	6	10%
31 – 40 Tahun	19	33%
41 – 50 Tahun	27	47%
51 – 60 Tahun	6	10%
Jumlah	58	100%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, (2024)

3. Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Strata 1 (S1) dari 164 sampel. Untuk deskripsi identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA Sederajat	18	31%
Diploma III (D3)	6	10%
Strata Satu (S1)	31	53%
Magister (S2)	3	5%
Jumlah	58	100%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, (2024)

1. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi jawaban Responden mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah Selalu/Sangat Setuju (S/SS) dengan nilai 5, Sering/Setuju (S/S) dengan nilai 4, Kadang-Kadang/Netral (KK/N) dengan nilai 3, Hampir Tidak Pernah/Tidak Setuju (HTP/TS) dengan nilai 2, dan Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju (TP/STS) dengan nilai 1. Untuk deskripsi jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel ini :

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja(Y)

No Pernyataan	Skor Jawaban					
	S/S (5)		S/SS (4)		KK/N (3)	
	F	%	F	%	F	%
1	25	43.1%	33	56.9%	0	0%
2	26	44.8%	31	53.4%	1	1.7%
3	28	48.3%	30	51.7%	0	0%
4	15	25.9%	41	70.7%	2	3.4%
5	32	55.2%	25	43.1%	1	1.7%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

2. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Karakteristik Individu (X₁)

Deskripsi jawaban Responden mengenai Variabel Karakteristik Individu (X₁) Pegawai dalam penelitian ini adalah Selalu/Sangat Setuju (S/SS) dengan nilai 5, Sering/Setuju (S/S) dengan nilai 4, Kadang-Kadang/Netral (KK/N) dengan nilai 3, Hampir Tidak Pernah/Tidak Setuju (HTP/TS) dengan nilai 2, dan Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju (TP/STS) dengan nilai 1. Untuk deskripsi jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu (X₁) Pegawai lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu(X₁)

No Pernyataan	Skor Jawaban					
	S/SS (5)		S/S (4)		KK/N (3)	
	F	%	F	%	F	%
1	26	44.8%	30	51.7%	2	3.4%
2	25	43.1%	31	53.4%	1	1.7%
3	23	39.7%	32	55.2%	2	3.4%
4	17	29.3%	37	63.8%	4	6.9%
5	30	51.7%	23	39.7%	5	8.6%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

3. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Komunikasi Internal (X₂)

Deskripsi jawaban Responden mengenai Variabel Komunikasi Internal (X₂) dalam penelitian ini adalah Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju (TP/STS) dengan nilai 5, Hampir Tidak Pernah/Tidak Setuju (HTP/TS) dengan nilai 4, Kadang-Kadang/Netral (KK/N) dengan nilai 3, Sering/Setuju (S/S) dengan nilai 2, dan

Selalu/Sangat Setuju (S/SS) dengan nilai 1. Untuk deskripsi jawaban Responden Komunikasi Internal (X₂) lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Internal (X₂)

No Pernyataan	Skor Jawaban					
	S/S (5)		S/SS (4)		KK/N (3)	
	F	%	F	%	F	%
1	26	44.8%	29	50.0%	2	3.4%
2	25	43.1%	30	51.7%	3	5.2%
3	28	48.3%	28	48.3%	1	1.7%
4	30	51.7%	27	46.6%	1	1.7%
5	31	53.4%	27	46.6%	1	1.7%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Demokratis (X₃)

Deskripsi jawaban Responden mengenai Kepemimpinan Demokratis (X₃) dalam penelitian ini adalah Selalu/Sangat Setuju (S/SS) dengan nilai 5, Sering/Setuju (S/S) dengan nilai 4, Kadang-Kadang/Netral (KK/N) dengan nilai 3, Hampir Tidak Pernah/Tidak Setuju (HTP/TS) dengan nilai 2, dan Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju (TP/STS) dengan nilai 1. Untuk deskripsi jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Demokratis (X₃) lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Demokratis(X₃)

No Pernyataan	Skor Jawaban					
	S/S (5)		S/SS (4)		KK/N (3)	
	F	%	F	%	F	%
1	21	36.2%	36	62.1%	1	1.7%
2	17	29.3%	39	67.2%	2	3.4%
3	14	24.1%	42	72.4%	2	3.4%
4	11	19.0%	44	75.9%	3	5.2%
5	23	39.7%	33	56.9%	3	5.2%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

5. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X₄)

Deskripsi jawaban Responden mengenai Budaya Kerja (X₄) dalam penelitian ini adalah Selalu/Sangat Setuju (S/SS) dengan nilai 5, Sering/Setuju (S/S)

dengan nilai 4, Kadang-Kadang/Netral (KK/N) dengan nilai 3, Hampir Tidak Pernah/Tidak Setuju (HTP/TS) dengan nilai 2, dan Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju (TP/STS) dengan nilai 1. Untuk deskripsi jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X₄) lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja(X ₄)						
No Pernyataan	Skor Jawaban					
	S/S (5)		S/SS (4)		KK/N (3)	
	F	%	F	%	F	%
1	22	37.9%	33	56.9%	3	5.2%
2	23	39.7%	33	56.9%	2	3.4%
3	17	29.3%	36	62.1%	3	5.2%
4	14	24.1%	39	67.2%	4	6.9%
5	20	34.5%	29	50.0%	8	13.8%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019) mengatakan kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya (r) lebih dari atau sama dengan 0,3.

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

1. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu(X₁)

Hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu(X₁) dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu(X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,675	0,300	Valid
P2	0,726	0,300	Valid
P3	0,786	0,300	Valid
P4	0,794	0,300	Valid
P5	0,706	0,300	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.9. hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu (X₁) diketahui nilai *rhitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pertanyaan

lebih besar dari 0,300. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu(X_1) dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Intenal(X_2)

Hasil uji validitas variabel Komunikasi Intenal dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Intenal(X_2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearsonb Correlation</i>	<i>R tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,701	0,300	Valid
P2	0,694	0,300	Valid
P3	0,728	0,300	Valid
P4	0,617	0,300	Valid
P5	0,669	0,300	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.10. hasil uji validitas Variabel Komunikasi Intenal(X_2) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,300. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Komunikasi Intenal(X_2) dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis(X_3)

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Demokratis dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis(X_3)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,651	0,300	Valid
P2	0,738	0,300	Valid
P3	0,779	0,300	Valid
P4	0,657	0,300	Valid
P5	0,655	0,300	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.11. hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Demokratis(X_3) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,300. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kepemimpinan Demokratis(X_3) dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja(X_4)

Hasil uji validitas Variabel Budaya Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja(X_4)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>R tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,722	0,300	Valid
P2	0,676	0,300	Valid
P3	0,783	0,300	Valid
P4	0,733	0,300	Valid

P5	0,761	0,300	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.12. hasil uji validitas variabel Budaya Kerja(X₄) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,300. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Budaya Kerja(X₄) dinyatakan valid.

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja(Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja(Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja(Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,797	0,300	Valid
P2	0,630	0,300	Valid
P3	0,783	0,300	Valid
P4	0,556	0,300	Valid
P5	0,536	0,300	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.13. hasil uji validitas Variabel Kinerja(Y) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,300. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kinerja(Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugoyono, (2019) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikorelasikan dengan skor totalnya. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu	0,789	0,600	Reliabel
Komunikasi Internal	0,712	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,731	0,600	Reliabel
Budaya Kerja	0,786	0,600	Reliabel
Kinerja	0,673	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel . diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel > 0.600 maka data jawaban responden pada kuesioner variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

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

dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2019). Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

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

1. Uji Normalitas

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

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov-Smirnov*)

			Unstandar dized Residual
N			58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.1395072
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.083
	Negative		-.043
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.15. hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* diketahui nilai *Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

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*.

Hasil Uji Heterokedastisitas (uji *glejser*)

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.490	1.711		.286	.776

X1	.041	.046	-.128	.891	.377
X2	.018	.052	-.049	.342	.734
X3	.053	.059	.131	.897	.374
X4	.026	.043	.085	.608	.546

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.16. dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan *uji glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Karakteristik Individu (X_1) $0,377 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Komunikasi Intenal (X_2) $0,734 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3) $0,374 > 0,05$ atau 5%, dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Budaya Kerja (X_4) $0,546 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3. Uji Multikolineritas

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

Hasil Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	C
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.356	2.780		.128	.899	
	X1	.162	.074	.214	2.184	.033	
	X2	.403	.085	.472	4.762	.000	
	X3	.250	.095	.262	2.627	.011	
	X4	.185	.070	.254	2.660	.010	

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.17. dapat dilihat dari hasil *uji multikolineritas* pada variabel Karakteristik Individu (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,891 dan nilai VIF sebesar 1,122, variabel Komunikasi Intenal (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,870 dan nilai VIF sebesar 1.149, variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,862 dan nilai VIF sebesar 1.160 dan variabel Budaya Kerja (X_4) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,938 dan nilai VIF sebesar 1.066. Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Linearitas

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.366	4	22.342	15.999	.000 ^b
Residual	74.013	53	1.396		
Total	163.379	57			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Dari table 4.20. diatas diperoleh nilai F = 15.999 dengan tingkat signifikan 0.000. tingkat signifikan akan dibandingkan dengan ≤ 0.05 ($\alpha=5\%$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Intenal (X2), Kepemimpinan Demokratis (X3) dan Budaya Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dalam penelitian ini.

b. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan adalah analisis yang dilakukan untuk menjawab masalah penelitian yaitu variabel Karakteristik Individu (X1), variabel Komunikasi Intenal (X2), Variabel Kepemimpinan Demokratis (X3), dan variabel Budaya Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor (Y) dan analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linier berganda: Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut ini

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.356	2.780		.128	.899
X1	.162	.074	.214	2.184	.033
X2	.403	.085	.472	4.762	.000
X3	.250	.095	.262	2.627	.011
X4	.185	.070	.254	2.660	.010

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.21. di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 0,356 + 0,162X_1 + 0,403X_2 + 0,250X_3 + 0,185X_4 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 0.356 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerjabernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel terikat yakni Kinerja (Y) sebesar 0.356.
2. Nilai koefisien regresi variabel variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,162 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik Individu sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 16.2% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Karakteristik Individu dan variabel Kinerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Intenal (X_2) sebesar 0,403 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Komunikasi Intenal sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 40.3% nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Komunikasi Intenal dan variabel Kinerja.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3) sebesar 0,250 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 25.0% nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Demokratis dan variabel Kinerja.
5. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_4) sebesar 0,185 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 18.5% maka nilai koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel Budaya Kerja dan variabel Kinerja.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial, uji F atau uji simultan dan koefisien determinasi (R^2).

1. Uji t parsial

Uji t parsial digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2, 3 dan 4 yaitu masing-masing variabel bebas yakni Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, Komunikasi Intenal (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, Kepemimpinan Demokratis (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, dan Budaya Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t (sig) dengan nilai alfa (α), dengan ketentuan. Jika nilai signifikan uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%. Berikut ini adalah hasil uji t parsial dalam penelitian ini :

Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.356	2.780		.128	.899
X1	.162	.074	.214	2.184	.033
X2	.403	.085	.472	4.762	.000
X3	.250	.095	.262	2.627	.011
X4	.185	.070	.254	2.660	.010

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan hasil analisis data uji t parsial sesuai dengan tabel 4.22. di atas diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu(X_1) memiliki nilai sig. 0,033, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor diterima.

Berikutnya variabel Komunikasi Intenal(X_2) memiliki nilai 0,000, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi Intenal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, diterima.

Selanjutnya variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3) memiliki nilai 0,011, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor diterima.

Dan variabel Budaya Kerja (X_4) memiliki nilai 0,010, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hipotesis 4 yaitu Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji F (sig) dengan nilai alfa (α), dengan ketentuan. Jika nilai signifikan uji F kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka menerima hipotesis. Nilai alfa (α) yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%. Berikut ini adalah hasil uji simultan (uji F) :

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.366	4	22.342	15.999	.000 ^b
Residual	74.013	53	1.396		
Total	163.379	57			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Hasil analisis data uji simultan (uji F) sesuai dengan tabel 4.23. di atas mengatakan bahwa variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja memiliki nilai sig. sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 5 yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menjawab hipotesis 6 yaitu besarnya pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor adalah sebesar 50-60%. Rumus untuk mengetahui besarnya pengaruh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (R^2). $KD = R^2 \times 100\%$. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi (R^2) :

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.513	1.182

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, (2024)

Hasil analisis data koefisien determinasi (R^2) sesuai dengan tabel 4.21. di atas diketahui bahwa nilai R Square variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.547, yang berarti bahwa besar pengaruh adalah 54.7%. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa besar pengaruh variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis

dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor adalah sebesar 70-80 % ditolak.

d. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.19. diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika Karakteristik Individu memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena setiap pegawai memiliki karakter yang berbeda sehingga perlu untuk dibentuk dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik Individu memiliki empat sub variabel yaitu Kemampuan, Nilai, Sikap dan Minat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Jacobs, (2019) bahwa terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Komunikasi Internal (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.19. diketahui bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi internal atau antar sesama pegawai penting karena dapat menimbulkan kerja sama antar pegawai sehingga semakin tinggi komunikasi internal maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika komunikasi Internal kurang maka kinerja pegawai menurun. Komunikasi Internal memiliki tiga sub variabel yaitu Downward Communication, Upward Communication dan Horizontal Communication. Sesuai dengan pendapat menurut Wisnu (2021) bahwa komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara anggota organisasi, berlangsung dari pemimpin ke bawahan, pemimpin terhadap pemimpin, maupun ke bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Weda, (2018) bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.19. diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi pegawainya sehingga jika pemimpin kurang menjalankan perannya maka kinerja pegawai menurun. Sesuai dengan pendapat Kartono, (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan demokratis menitik beratkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semua terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana - rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok - kelompok dalam suasana demokratis). Gaya kepemimpinan demokratis memiliki tiga sub variabel yaitu Hubungan baik antar pemimpin dengan pegawai, Penghargaan terhadap pegawai dan Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Suryanti, (2020) bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Budaya Kerja (X_4) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.19. diketahui bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini membuktikan

bahwa dalam menjalankan sebuah organisasi maka pemimpin harus menerapkan budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai karena budaya kerja dapat menopang untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan pendapat menurut Ruliyansa (2018) Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, member inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik. Budaya kerja memiliki dua sub variabel yakni Sikap Terhadap Pekerjaan, Perilaku Pada Waktu Bekerja dan Disiplin Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Jakra, (2023) bahwa terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Karakteristik Individu (X₁), Komunikasi Intenal, (X₂) Kepemimpinan Demokratis (X₃) Dan Budaya Kerja (X₄) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji F yang dapat dilihat pada tabel 4.20. diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa dalam memulai usaha maupun menjalani usaha sebagai pedagang maka perlu memperhatikan Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja karena keempat hal tersebut sangat mempengaruhi Kinerja.

6. Besar Pengaruh Variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Kerja Adalah 50-60%

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.21. diperoleh nilai R Square sebesar 0.547 atau 54.7% maka besar pengaruh variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja adalah 54.7% dan sisanya 45.3% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

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

1. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
2. Komunikasi Intenal secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
3. Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
4. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
5. Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.
6. Besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Intenal, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor adalah 85.3%.

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>