



**Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021)**

**Theresia Lounggina Luisa Peny**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

**Abstrak**

Received: 9 Februari 2023

Revised: 22 Februari 2023

Accepted: 2 Maret 2023

Employee performance is an absolute requirement that must be met in order to achieve company goals. Improving employee performance must be carried out by all components within the company. But so far, in carrying out their duties, employees of the Alor Regency Tourism Office still need to pay attention to optimal performance so that it has an impact on achieving company goals. For this reason, it is necessary to pay attention to the factors of democratic leadership and organizational culture. This study aims to determine the effect of democratic leadership and organizational culture on the performance of Alor Regency Tourism Office employees, either partially or simultaneously. The respondents of this research were 53 employees. Data collection using questionnaires, observation, and documentation studies. From the results of the research and the conclusions of the research, the research team suggested to Respondents (employees of the Alor Regency Tourism Office) that employees are expected to be able to maintain the performance of employees who have been well organized to date, while continuing to improve themselves given the various changes in work situations during the pandemic as happening right now. Suggestions are also given to the Head of the Alor Regency Tourism Office, so that the leaders who have nurtured and built an organizational culture that has been well ingrained in this scope of work can be maintained and by continuing to provide enthusiasm, motivation and innovation for the development of much better employee performance and overall official performance.

**Kata Kunci:** *democratic leadership, organizational culture, employee performance*

(\*) Corresponding Author: [ginpeny83@gmail.com](mailto:ginpeny83@gmail.com)

**How to Cite:** Peny, T. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868>

**PENDAHULUAN**

Masa Pandemi Covid-19 yang dimulai dari bulan Maret tahun 2020 telah merubah berbagai pola kerja terstruktur yang telah dibangun selama ini, baik di birokrasi Pemerintahan maupun sektor swasta di Indonesia. Bahkan tidak elak bagi perusahaan perusahaan besar yang bergerak di bidang barang konsumtif makanan dan minuman, dalam pabrik pabrik pengolahan alat bangunan ataupun pabrik – pabrik garmen. Interaksi kerja manusia dalam skala besar ini harus dihentikan dan jikalau pun bisa berjalan maka akan dilakukan berbagai pembagian kerja dengan durasi waktu kerja yang menjadi lebih pendek dari sebelumnya dan dengan protokol kesehatan yang ketat.

Di sisi lain, Pemerintah Indonesia juga melakukan berbagai upaya dan langkah strategis guna mengatasi penyebaran Covid-19. Demikian juga yang terjadi Pemerintah Kabupaten Alor, yang telah membentuk Satuan Tugas (



Satgas) di tingkat Kabupaten. Dalam menjalankan roda pemerintahan yang harus tetap stabil walaupun dalam kondisi pandemik Covid-19, bukanlah pekerjaan gampang, apalagi tidak dilakukan pembatasan perjalanan keluar-masuk kota bagi masyarakat.

Dengan kondisi seperti ini perlu dilakukan berbagai upaya yang bersifat *New Normal* agar berbagai rencana kerja Pemerintah Kabupaten Alor dapat tetap berjalan. Salah satunya yang terjadi pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Dalam pemahaman sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional, maka sumber daya manusia yang ada di dalam instansi pemerintah kabupaten ini diharapkan tetap dapat melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena sumber daya manusia (pegawai) sebagai aset terpenting yang harus tetap mempunyai kualitas kerja atau kinerja yang mantap dalam masa pandemik ini. Hal ini berarti kinerja pegawai merupakan syarat mutlak yang harus tetap dipenuhi demi tercapainya tujuan.

Dinas Pariwisata Kabupaten Alor sebagai pengayom, pengarah, dan pengelola destinasi wisata baik milik pemerintah kabupaten ataupun milik masyarakat, dituntut pula harus memiliki pegawai dengan prestasi kerja atau kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai jika faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu memberikan pengaruh yang baik atau positif. Hal ini berarti kinerja pegawai yang rendah dapat terjadi karena faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu memberikan pengaruh yang buruk atau negatif.

Dalam pengamatan awal, terdapat sekitar delapan belas destinasi wisata yang ada di Kabupaten Alor, yang menjadi tanggung jawab Dinas Pariwisata sebagai perpanjangan-tangan pemerintah, apalagi pada masa pandemik covid-19. Hal ini harus didukung dengan pegawai yang mantap dan mampu bersinergi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

Beberapa hal yang menunjukkan adanya indikasi yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya pembagian unit pengelola tempat destinasi wisata kepada pegawai. Hal ini berimbas pada pembagian Pegawai yang tidak terpusat hanya di kantor Dinas Pariwisata tapi langsung berkantor di tempat destinasi wisata tersebut. Sehingga tidak ada kesan menunda – nunda pekerjaan / tidak bekerja dengan efektif dan efisien. Dengan adanya pegawai yang tersebar di destinasi wisata maka pekerjaan pengelolaan destinasi wisata lebih baik

Selanjutnya, kinerja pegawai dinyatakan baik atau tidak dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu bisa berasal dari pegawai itu sendiri, dari sesama pekerja atau pimpinan, bahkan dari perusahaan tempat pegawai bekerja. Dengan kata lain, baik atau tidaknya kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh karakteristik individu pegawai itu sendiri, kepemimpinan, budaya organisasi, dan masih banyak faktor lainnya.

Kepemimpinan demokratis juga menjadi salah satu topik utama dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Peran pemimpin demokratis sebagai pemberi arah, pembina, pengambil keputusan, pencipta inspirasi dan keadilan, serta memiliki kualitas pribadi dan etika moral yang baik, akan berpengaruh pada kinerja atau prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu menjadikannya sebagai teladan atau contoh yang baik bagi orang yang

dipimpinnya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berperan dengan optimal guna peningkatan kinerja pegawai.

Pada pengamatan awal, di lokasi penelitian menemukan beberapa indikasi tentang kepemimpinan yang belum sepenuhnya mencerminkan kepemimpinan demokratis, yang diduga turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Pendelegasian tugas yang kurang jelas serta arahan atau pembinaan dari pimpinan yang kurang sehingga dalam pekerjaannya pegawai tidak berani mengambil keputusan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.
2. Keputusan pimpinan, ada yang dilakukan / diputuskan sendiri dan ada yang dilakukan melalui keputusan bersama sehingga ada keputusan yang dapat diterima oleh seluruh pegawai tapi ada pula keputusan yang tidak disetujui oleh pegawai.
3. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ataupun kurangnya arahan untuk memberikan solusi pada masalah pekerjaan yang terjadi sehingga mengakibatkan pegawai merasa kurang diperhatikan.
4. Pemimpin jarang memberi pujian dan cenderung memberikan kritik kepada pegawai terhadap hasil pekerjaan atau pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pegawai.

Setelah melihat dari sisi kepemimpinan, kinerja pegawai diduga juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Robbins dan Jaques dalam Ardana, dkk (2018:166), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi juga merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Budaya Organisasi berupa falsafah dasar perusahaan, tata nilai, pedoman, komitmen, hingga kegiatan yang mengekspresikan citra dan jati diri perusahaan menjadi tradisi perusahaan yang dianut bersama oleh seluruh komponen perusahaan. Suatu budaya organisasi yang kuat akan dapat memberikan kontribusi bagi pegawai perusahaan dalam pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang terjadi dalam perusahaan. Budaya organisasi juga berperan dalam sikap dan perilaku antar komponen perusahaan sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif guna pencapaian kinerja yang maksimal.

Hasil pengamatan awal di lokasi penelitian menemukan beberapa fenomena yang belum sepenuhnya mencerminkan budaya organisasi sehingga diduga mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Kurangnya perhatian terhadap pembagian pelaksanaan kerja berdasarkan unit/bagian sehingga tidak seimbang.
2. Kurangnya perhatian untuk mendorong pegawai dalam melakukan inovasi dalam bekerja guna meningkatkan kinerjanya.
3. Kurangnya perhatian dalam menjaga situasi kerja agar lebih kondusif dan menjaga agar persaingan antar pegawai tetap dalam koridor yang positif.
4. Kurangnya kerjasama antar unit/bagian sehingga ketika terjadi permasalahan pegawai tidak berani mengambil resiko untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Sejauh ini belum ada hasil penelitian pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor tentang beberapa hal diatas, karena itu Tim Peneliti perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

Bertolak dari uraian hasil pengamatan/observasi awal diatas, maka Tim Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

## **LANDASAN TEORI**

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

Soedjono (2015:28) menyatakan ada tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yakni :

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. Tangung jawab pegawai terhadap organisasinya

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi (Hasibuan dalam Melvani, 2012:4).

Prinsip utama kepemimpinan demokratis ialah mengikutsertakan semua orang di dalam proses penerapan dan penentuan strategi di dalam mencapai tujuan bersama dan setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat (Sutarto dalam Melvani, 2012:5). Selanjutnya Sutarto mengatakan terdapat sebelas ciri kepemimpinan demokratis, yaitu :

1. Wewenang. Wewenang pemimpin tidak mutlak. Pemimpin bersedia untuk melimpahkan sebagian wewenangnya pada orang lain.
2. Keputusan dan kebijakan. Keputusan dan kebijakan 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. Pemimpin menerima saran dari bawahan. Pemimpin banyak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan dan pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Pelaksanaan tugas. Tugas kepada bawahan diberikan lebih bersifat permintaan daripada instruksi kerja.
7. Kritik dan pujian. Pemimpin memberikan pujian dan kritik yang seimbang. Pemimpin memberikan pujian kepada bawahan yang bekerja dengan baik, tetapi memberikan kritik yang membangun untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.
8. Penyelesaian tugas. Pemimpin mendorong bawahan untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna dalam batas kemampuan yang wajar. Pemimpin tidak memaksakan bawahan untuk bekerja melampaui kemampuan bawahan.
9. Tindakan dan sikap. Pemimpin memperhatikan aspek perasaan dari bawahan dalam pemimpin bersikap dan bertindak.
10. Suasana kerja kondusif. Adanya suasana dan rasa saling percaya, saling hormat dan saling menghargai antara pemimpin dan bawahan.
11. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama.
12. Robbins dalam Ardana, dkk (2018:166) menyatakan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Menurut Jaques dalam Ardana, dkk ( 2018 : 166 ), budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi.

Schein dalam Nurjanah ( 2018 : 35 ), mengatakan bahwa ada tiga tingkatan dalam budaya, yaitu :

1. Artifact ( *Artifacts* ) : hal – hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. Artifact termasuk produk, jasa, dan bahkan pola tingkat laku dari anggota sebuah organisasi.
2. Nilai – nilai yang didukung ( *espoused values* ) : Alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.
3. Asumsi dasar ( *basic assumption* ) : keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Sedangkan menurut Luthan dalam Nurjanah ( 2018 : 36 ), budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting, yaitu :

1. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma. Norma sebagai standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi : “ jangan melakukan terlalu banyak ; jangan terlalu sedikit “.
3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai – nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim Organisasi. Merupakan keseluruhan “perasaan“ yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Ada tujuh dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam Ardana,dkk ( 2018 : 167 ), yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail. Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian yang rinci atau detail.
3. Orientasi hasil. Kadar seberapa jauh manajer berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasar tim bukannya perorangan.
6. Keagresifan. Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya dari pada bekerja sama.
7. Kemantapan / stabilitas. Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

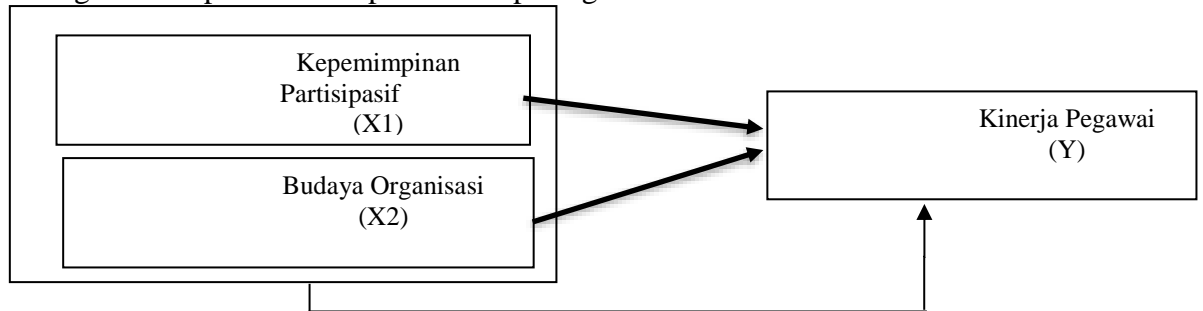
## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ( $N = n$ ) yaitu semua pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor dengan jumlah 53 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden,

analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. (3) Kepemimpinan Demokratis dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

→ : pengaruh parsial ( menggunakan uji t )  
 ↗ : pengaruh simultan ( menggunakan uji F )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

#### 1.1. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1.1.1. Hasil Uji Validitas

##### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ )

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

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ )

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,709	0,3	Valid
P2	0,589	0,3	Valid
P3	0,688	0,3	Valid
P4	0,641	0,3	Valid
P5	0,639	0,3	Valid
P6	0,692	0,3	Valid
P7	0,625	0,3	Valid
P8	0,587	0,3	Valid
P9	0,723	0,3	Valid
P10	0,874	0,3	Valid
P11	0,753	0,3	Valid

P12	0,711	0,3	Valid
P13	0,698	0,3	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan demokratis seperti terlihat dalam tabel ini diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kepemimpinan demokratis bagi Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,721	0,3	Valid
P2	0,629	0,3	Valid
P3	0,648	0,3	Valid
P4	0,776	0,3	Valid
P5	0,644	0,3	Valid
P6	0,794	0,3	Valid
P7	0,726	0,3	Valid
P8	0,787	0,3	Valid
P9	0,744	0,3	Valid
P10	0,684	0,3	Valid
P11	0,733	0,3	Valid
P12	0,762	0,3	Valid
P13	0,735	0,3	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi seperti terlihat dalam tabel 4. diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Budaya Organisasi bagi Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

## 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,744	0,3	Valid
P2	0,723	0,3	Valid
P3	0,766	0,3	Valid
P4	0,712	0,3	Valid
P5	0,762	0,3	Valid
P6	0,731	0,3	Valid
P7	0,739	0,3	Valid
P8	0,747	0,3	Valid
P9	0,718	0,3	Valid
P10	0,792	0,3	Valid
P11	0,766	0,3	Valid



P12	0,724	0,3	Valid
P13	0,746	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai seperti terlihat dalam tabel 4.7 diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ )	0,751	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,744	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,783	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4 tersebut di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel.

## 1.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila lulus uji asumsi klasik yang berarti bahwa data penelitian linear, terdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas, bebas heterokedastisitas dan linear terhadap variabel terikat.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari alfa (0,05) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas

Variabels	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	Df	Sig.	Statistik	Df	Sig.
Kep.Demokratis	,102	28	,200*	,974	28	,689
Bud.Organisasi	,167	28	,200	,932	28	,769
Kinerja Pegawai	,154	28	,200	,959	28	,630

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

### 2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai *t* uji *glejser* lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 6  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,408	1,273		1,891	,063
X1	,729	,077	,711	-,266	,691
X2	,690	,069	,684	1,308	,595

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan demokratis  $0,691 > 0,05$  atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel budaya organisasi  $0,595 \geq 0,05$  atau 5% yang artinya data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas* dalam data penelitian ini.

### 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* atau nilai VIF. Penelitian dianggap tidak terjadi *multikolinearitas* apabila nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 7  
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,178	1,353		1,610	,277		
X1	,487	,084	,462	5,798	,002	,445	1,943
X2	,473	,062	,433	7,629	,003	,411	1,876

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari hasil uji multikolineritas pada variabel kepemimpinan demokratis dengan nilai tolerance sebesar 0,445 dan nilai VIF sebesar 1,943 dan variabel budaya organisasi dengan nilai tolerance sebesar 0,411 dan nilai VIF sebesar 1,876. Hasil ini menyimpulkan tidak terjadi gejala *multikolinearitas* karena nilai tolerance pada masing-masing variabel  $> 0,1$  dan nilai VIF pada masing-masing variabel  $< 10$ .

### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 8  
Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	-------------------	----	----------------	---	------

Kinerja*Kepemimpinan Demokratis	7,345	7	1,049	,732	,725
Kinerja*Budaya Organisasi	7,629	7	1,090	,754	,756

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity pegawai dengan kepemimpinan demokratis sebesar  $0,725 > 0,05$  atau 5%. Nilai deviation from linearity kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebesar  $0,756 > 0,05$  atau 5%. Kedua nilai signifikan ini berarti variabel kepemimpinan organisasi dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

## 2. Hasil Analisis Lanjutan

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Demokratis, dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

Tabel 9  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,588	1,103		2,347	,177
X1	1,215	,332	,456	3,661	,000
X2	1,165	,324	,264	3,594	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 9 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,588 + 1,215X_1 + 1,165X_2$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 2,588 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Kepemimpinan Demokratis, dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor sudah ada sebesar 2,588
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) sebesar 1,215; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan demokratis sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 1,215; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1,165; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 1,165; maka

nilai koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

#### i. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

##### 1. Uji t ( Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, 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 < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji t  $\geq$  nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 10  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,588	1,103		2,347	,177
X1	1,215	,332	,456	3,661	,000
X2	1,165	,324	,264	3,594	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

##### 1. Variabel Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>)

Variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

##### 2. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

##### 2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu:, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

1. Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji F  $\geq$  nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 11  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,372	3	80,791	69,171	,000 <sup>a</sup>
	Residual	57,221	49	1,168		
	Total	185,151	52			

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021*

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Kepemimpinan Demokratis, dan Budaya Organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan. Untuk pengaruh variabel Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Y).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor
3. Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.

### DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.

- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Peny, T. L. L. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142.