



Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor

¹Siti Saidah Jakra, ²Theresia Lounggina Luisa Peny, ³Hermayanti, ⁴Alvonso Fanisius Gorang

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 02 Oktober 2023

Revised: 18 Oktober 2023

Accepted: 29 Oktober 2023

Employee performance is the result of work achieved in carrying out the tasks assigned to employees at the Alor District Trade Office. The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics, leadership style, work environment and work culture on employee performance at the Alor District Trade Office. Either partially or simultaneously. This type of research is a quantitative description. Samples were taken using saturated sampling technique. The samples in this study were 34 employees. Data collection tools used are observation, interviews, questionnaires and literature studies. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple analysis, t test, F test. The result of this study indicate that partially and simultaneously individual characteristics, leadership style, work environment and work culture on employee performance at the Alor District Trade Office, the partially significance value of the individual characteristics variable is 0.002, leadership style variable is 0.002, the work environment variable is 0.003, the work culture variable is 0.005, and simultaneously the significance value of the F test is 0.000, the result of the t test and F test are smaller than alpha (0.05), so the hypothesis testing credited in this study is as follows: there is and influence of individual characteristics, leadership style, work environment and work culture on employee performance at the Alor District Trade Office.

Keywords: *individual characteristics, leadership style, work environment, work culture, employee performance*

(*) Corresponding Author: saidahjakra77@gmail.com

How to Cite: Jakra, S. S., Peny, T. L. L., Hermayanti, H., & Gorang, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi yang menunjang rangkaian aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. dalam keberhasilan suatu organisasi di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia, sedangkan organisasi sendiri merupakan sebuah tempat berkumpulnya sekelompok orang-orang untuk bekerja sama secara rasional dan secara terstruktur untuk mencapai tujuan. Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan didalam organisasi tersebut. 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 sehingga kinerja pegawai meningkat.

Setiyawan dan Waridin (2011) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. 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.

Kinerja pegawai pada dasarnya bersifat individual, karena pada dasarnya kemampuan kerja setiap orang itu mempunyai karakter yang berbeda beda. Perbedaan tersebut bisa karena latar belakang pendidikan bahkan sampai pengalaman kerja. Karakteristik pada setiap individu sangatlah berbeda-beda, oleh karena itu organisasi/instansi dituntut untuk memahami perilaku individu. Menurut Yuwono (2015) Dasar perbedaan individu dalam organisasi adalah keragaman demograf yang membagi anggota atas karakteristik gender, usia, etnis, dan ras serta karakteristik lainnya. Perbedaan karakter yang terdapat pada setiap individu harus diperhatikan oleh organisasi/instansi agar tujuan antara individu pelaksana kerja organisasi/instansi bisa selaras. Banyak organisasi yang pegawainya masih belum memenuhi kualifikasi dengan karakter-karakter yang sudah seharusnya dipenuhi. Pada kenyataannya sering dijumpai organisasi/instansi dengan pegawai yang tidak memenuhi tuntutan zaman yang semakin maju dan berkembang.

Demikian halnya dengan pegawai yang ada di Dinas Perdagangan Kabupaten Alor, Sebagaimana hasil wawancara dengan pegawai di Dinas Perdagangan di ketahui 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 bekerja sama karena masi sulit untuk mengendalikan emosinya jika dibandingkan dengan yang berusia tua. Selain itu sikap pegawai yang lebih muda kadang mesih belum stabil (tidak dalam pertimbangan yang bijak) dalam mengambil keputusan jika dibandingkan dengan pegawai yang lebih tua.

Selain karateristik individu, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam macam faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal (Kotler 2015). Kepemimpinan itu meliputi orang-orang yang bekerja dari sebuah organisatoris 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. Gaya kepemimpinan yang bersifat fleksibel yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan

bisa mengatasi berbagai karakteristik dari individu-individu pekerjanya, melihat pentingnya peranan dari manusia sebagai pengoperasi dari jalannya sebuah pencapaian tujuan organisasi/instansi.

Berdasarkan observasi di Dines Perdagangan 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.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kinerja pegawai. Dari hasil wawancara dengan pegawai di dines perdagangan kabupaten Alor diketahui bahwa pegawai bekerja tidak optimal karena tidak didukung dengan fasilitas kerja yang baik. Ruang kerja yang ada tidak di tata dengan kursi meja yang baik sesuai dengan standar meja/kursi kerja. Selain itu jika kerja di siang hari pegawai tidak dapat bekerja dengan baik karena udara yang sangat panas tanpa ada pendingin ruangan (AC).

Lingkungan kerja yang kondusif tidak akan bisa tercipta apabila budaya organisasi yang dimiliki juga tidak mendukung. Budaya organisasi yang seharusnya menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan yang sama pada setiap pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung motivasi dalam berprestasi. Lingkungan kerja yang di landasi oleh budaya organisasi yang baik memberikan kontribusi untuk mengembangkan kreativitas dan komitmen yang telah dimiliki sehingga mampu untuk mengakomodasi segala bentuk perubahan ke arah yang lebih positif. Budaya organisasi yang baik dapat tercermin dari sikap dan penampilan yang ditunjukkan oleh pegawai di organisasi/instansi dengan budaya organisasi yang baik dapat menjaga nama baik organisasi/instansi.

Menurut Robbins (2013) budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Suatu budaya organisasi akan berdampak pada kinerja diawali dari input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada tingkat kinerja pegawai.

Budaya kerja adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan

atau bahkan tidak diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap dinas pendidikan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam kerja.

Kondisi pelaksanaan budaya kerja pada Dinas Perdagangan pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal dinas yang sangat variatif. Contohnya kebiasaan karyawan pada Dinas Perdagangan dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda – nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh karakteristik individu, Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor”.

LANDASAN TEORI

Menurut Mangkunegara, (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Muyadi, (2015) mendefinisikan Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Dalam istilah lain kinerja disebut dengan "performance". Hal ini sesuai yang disebutkan Sedarmayanti (2017) yaitu : "Performance berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja". Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2017) menyebutkan: Performance atau kinerja adalah : *output drive from process human or otherwise*", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa ada 4 indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kerjasama kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

4. Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dari konsep teori menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan 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.

Menurut (Sariningtyas & Sulistiyani, 2016) Karakteristik individu yaitu pembawaan atau perilaku masing – masing individu yang mana meliputi : ciri biografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja), kepribadian, sikap, persepsi, nilai dan kemampuan yang dapat mempengaruhi atas perilaku individu pada lingkungan kerja

Menurut Rahman (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Ada beberapa faktor indikator Karakteristik Individu menurut Robbins (2016) antara lain

1. Usia

Semakin tua usia pegawai makin tinggi komitmennya terhadap suatu organisasi, hal ini dikarenakan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

2. Jenis kelamin

Mengatakan bahwa jenis kelamin adalah atribut- atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan. Dalam melakukan pekerjaan wanita lebih patuh terhadap aturan dan otoritas, sedangkan pria lebih agresif sehingga lebih besar mencapai kesuksesan walaupun perbedaan itu terbukti sangat kecil.

3. Masa kerja

Semakin lama seorang individu berada dalam suatu pekerjaan maka lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung kinerjanya akan lebih memuaskan dibandingkan dengan mereka yang kurang pengalamannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih

lama telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan olehnya.

5. Sikap (Attitude)

Sikap (attitude) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Individu harus dapat menunjukkan sikap yang professional saat bekerja agar individu dapat mempertahankan dirinya

Dari uraian konsep teori diatas tentang karakteristik individu dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah seseorang yang mempunyai sifat yang khas, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah dan mampu menyesuaikan perubahan yang terkalit erat dengan lingkungan.

Menurut Isniar Budiarti at all (2018) menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang terhadap pencapaian organisasi. Kepemimpinan adalah timbal balik, dan terjadi antara orang – orang. Kepemimpinan bersifat kreatif, selalu dinamis dan melibatkan penggunaan kekuasaan (decisions of power). Kepemimpinan adalah kemampuan, proses aktivitas sosial fungsional untuk mempengaruhi perilaku seseorang/kelompok orang untuk mencapai tujuan dan pada situasi tertentu.

Menurut Veitzhal Rivai (2015) menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Robbins dan Coulter (2019) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai,(2012) adapun indicator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
Kemampuan yang efektivitas.
2. Kemampuan yang efektivitas.
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - c) Mampu dan meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

- a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan organisasi menggunakan sisa untuk keperluan pribadi.
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Agresif dalam bekerja.
- a) Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin rajin, sehat, dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
- a) Performa diatas harus dipertahankan untuk menjaga kestabilan kerja sehingga akan terbentuk budaya organisasi yang kuat

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas maka gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

Menurut Rivai, (2015) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sunarto,(2016) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada ditempat karyawan bekerja dapat mempengaruhi karyawan didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Herman sofyandi,(2018), Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi.

Menurut Soejipto dalam Gustian, (2019) indikator lingkungan kerja adalah

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Warna
5. Kelembapan udara
6. Fasilitas
7. Hubungan yang harmonis

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Mangkunegara, (2015) Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Dessler ,(2015) bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Dessler, (2015) indikator yang mengukur budaya kerja

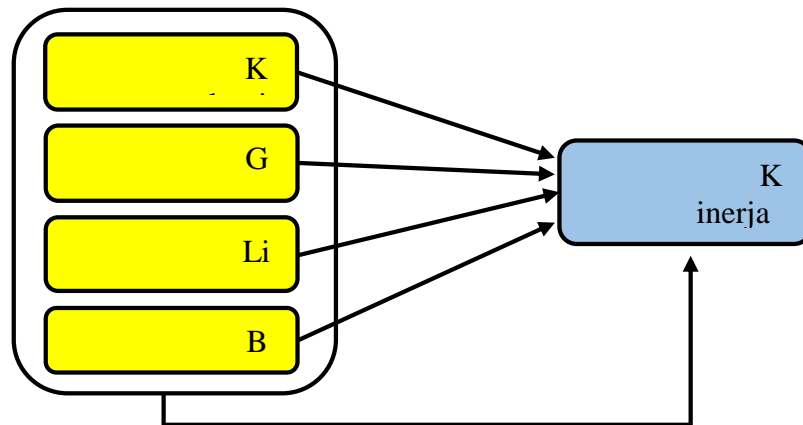
1. Kebiasaan
2. Sikap
3. Peraturan
4. Nilai-nilai

METODE PENELITIAN

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 pada Dinas perdagangan yang berjumlah 34 orang pegawai

Menurut Sugiyono dalam Firdaus (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tehnik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh ($N=n$) dengan alasan mengambil metode sampel jenuh karena populasi kurang dari 100. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai.

Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. 2). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. 3). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. 4). Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. 5). Karakteristik individu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. 6). Besar pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor adalah 70-80%. Kerangka dasar penelitian dalam penelitian ini dapat di lihat pada gambar 01 dibawah ini :



Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
- ↗ : Pengaruh secara simultan

Gambar 01
Kerangka Dasar Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. 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 (X_1)

Hasil uji validitas Variabel Karakteristik Individu Kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel 09 berikut:

Tabel 09

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,531	0,3	Valid
P2	0,643	0,3	Valid
P3	0,680	0,3	Valid
P4	0,784	0,3	Valid
P5	0,739	0,3	Valid
P6	0,635	0,3	Valid
P7	0,625	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 09 hasil uji validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Karakteristik Individu (X_1) dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,708	0,3	Valid
P2	0,704	0,3	Valid
P3	0,744	0,3	Valid
P4	0,577	0,3	Valid
P5	0,725	0,3	Valid
P6	0,694	0,3	Valid
P7	0,783	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 10 hasil uji validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Hasil uji validitas Variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,539	0,3	Valid
P2	0,648	0,3	Valid
P3	0,643	0,3	Valid
P4	0,672	0,3	Valid
P5	0,736	0,3	Valid
P6	0,554	0,3	Valid
P7	0,542	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 11 hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari

0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dinyatakan valid.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_4)

Hasil uji validitas Variabel Budaya Kerja dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_4)

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,715	0,3	Valid
P2	0,667	0,3	Valid
P3	0,768	0,3	Valid
P4	0,768	0,3	Valid
P5	0,823	0,3	Valid
P6	0,664	0,3	Valid
P7	0,584	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 12 hasil uji validitas Variabel Budaya Kerja (X_4) diketahui nilai *r hitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Budaya Kerja (X_4) dinyatakan valid.

5) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,655	0,3	Valid
P2	0,426	0,3	Valid
P3	0,596	0,3	Valid
P4	0,412	0,3	Valid
P5	0,644	0,3	Valid
P6	0,476	0,3	Valid
P7	0,508	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 13 hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai *r hitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

b. 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 dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel.

Tabel 14
Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,784	0,6	Reliebel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,828	0,6	Reliebel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,733	0,6	Reliebel
Budaya Kerja (X ₄)	0,834	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,701	0,6	Reliebel

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 14 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* Variabel Karakteristik Individu (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), Budaya Kerja (X₄) dan Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel

2. 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:

a. 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.

Tabel 15
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov-Smirnov*)

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.02625556
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.067
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 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.

b. 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 16

Hasil Uji *Heterokedastisitas* (uji *glejser*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.153	1.912		.603	.551
X1	-.015	.045	-.070	-.337	.739
X2	-.021	.042	-.098	-.348	.622
X3	.038	.047	.163	.806	.427
X4	-.012	.030	-.071	-.387	.702

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Karakteristik Individu (X_1) $0,739 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) $0,622 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) $0,427 > 0,05$ atau 5%, dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Budaya Kerja (X_4) $0,702 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas 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 17
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.216	3.473		.350	.729		
X1	.279	.081	.382	3.442	.002	.766	1.305
X2	.254	.076	.351	3.360	.002	.866	1.155
X3	.276	.086	.346	3.220	.003	.817	1.224
X4	.167	.055	.296	3.022	.005	.987	1.013

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel Karakteristik Individu (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,766 dan nilai VIF sebesar 1.305, variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,866 dan nilai VIF sebesar 1.155, variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,817 dan nilai VIF sebesar 1.224 dan variabel Budaya Kerja (X_4) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,987 dan nilai VIF sebesar 1.013. Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

d. Uji Linearitas

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

1) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Karakteristik Individu (X_1)

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan Karakteristik Individu dapat dilihat pada tabel 18 berikut:

Tabel 18
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Karakteristik Individu (X_1)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	79.447	10	7.945	3.845	.004

Y * X1	Between Groups	Linearity	53.734	1	53.734	26.005	.000
		Deviation from Linearity	25.713	9	2.857	1.383	.252
	Within Groups		47.524	23	2.066		
	Total		126.971	33			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 18 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Karakteristik Individu sebesar $0,252 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Karakteristik Individu.

2) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Gaya Kepemimpinan (X₂)

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 19 berikut:

Tabel 19

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Gaya Kepemimpinan (X₂)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	72.054	9	8.006	3.349	.007
		Linearity	36.212	1	36.212	15.825	.001
		Deviation from Linearity	35.842	8	4.480	1.958	.097
	Within Groups		54.917	24	2.288		
	Total		126.971	33			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 19 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan sebesar $0,097 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan.

3) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X₃)

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 20 berikut:

Tabel 20

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X₃)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	57.556	8	7.195	2.591	.033
		Linearity	45.119	1	45.119	16.250	.000

	Deviation from Linearity	12.437	7	1.777	.640	.719
	Within Groups	69.414	25	2.777		
	Total	126.971	33			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 20 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja sebesar $0,719 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja.

4) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Budaya Kerja (X₄)

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan budaya kerja dapat dilihat pada tabel 21 berikut:

Tabel 21
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Budaya Kerja (X₄)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X4	Between Groups	(Combined)	35.504	11	3.228	.776	.660
		Linearity	10.288	1	10.288	2.475	.130
		Deviation from Linearity	25.215	10	2.522	.606	.792
	Within Groups		91.467	22	4.158		
	Total		126.971	33			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 21 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan Budaya Kerja sebesar $0,792 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Budaya Kerja.

Analisis Lanjutan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel karakteristik Individu (X₁), variabel Gaya Kepemimpinan (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), dan variabel Budaya Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 22
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.216	3.473		.350	.729
X1	.279	.081	.382	3.442	.002

X2	.254	.076	.351	3.360	.002
X3	.276	.086	.346	3.220	.003
X4	.167	.055	.296	3.022	.005

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.22. di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.216 + 0,279X_1 + 0,254X_2 + 0,276X_3 + 0,167X_4 + e$$

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

- 1) Nilai konstanta sebesar 1.216 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Variabel Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y terikat yakni Kinerja Pegawai adalah sebesar 1.216
 - 2) Nilai koefisien regresi variabel variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,279 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik Individu sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,279 dengan asumsi bahwa yang lain dari regresi adalah tetap.
 - 3) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,254 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa yang lain dari regresi adalah tetap.
 - 4) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,276 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,276 dengan asumsi bahwa yang lain dari regresi adalah tetap.
 - 5) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_4) sebesar 0,167 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,167 dengan asumsi bahwa yang lain dari regresi adalah tetap.
2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel 23 berikut ini:

Tabel 23
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.852 ^a	.726	.689	1.095
---	-------------------	------	------	-------

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan output 23 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,726 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Budaya Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 72.6%, sedangkan sisanya 27.4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1) Uji t (Uji Parsial)

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

- Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih kecil nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih besar atau sama dengan nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 24

Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.216	3.473		.350	.729
X1	.279	.081	.382	3.442	.002
X2	.254	.076	.351	3.360	.002
X3	.276	.086	.346	3.220	.003
X4	.167	.055	.296	3.022	.005

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

2) Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi

uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

Tabel 25

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.215	4	23.054	19.236	.000 ^b
Residual	34.756	29	1.198		
Total	126.971	33			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 4.24. dan tabel 4.25. maka hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Hipotesis 1 Pengaruh Karakteristik Individu (X_1)

Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.24. di atas mengatakan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai probabilitas variabel Karakteristik Individu sebesar 0,002, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor diterima.

b) Hipotesis 2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2)

Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.24. di atas mengatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,002, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor diterima.

c) Hipotesis 3 pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.24. di atas mengatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai probabilitas variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,003, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor diterima.

- d) Hipotesis 4 pengaruh Budaya Kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.24. di atas mengatakan bahwa variabel Budaya Kerja (X_4) memiliki nilai probabilitas variabel Budaya Kerja sebesar 0,005, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor diterima.

- e) Hipotesis 5 pengaruh Karakteristik Individu (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Dan Budaya Kerja (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.25. di atas mengatakan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Dan Budaya Kerja (X_4), memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 5 yang menyatakan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Dan Budaya Kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor diterima.

- f) Hipotesis 6 besarnya pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70-80%.

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.23. di atas mengatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai adalah 70-80%. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0.726, yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor adalah sebesar 72.6%, dengan demikian hipotesis 6 diterima.

KESIMPULAN

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

1. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh sebesar 27.9% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.

2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh sebesar 25.4% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh sebesar 27.6% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.
4. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh sebesar 16.7% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.
5. Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%.
6. Besar pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan Kabupaten Alor adalah 72.6%, sedangkan sisanya 27.4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 12(1), 61–70. <https://doi.org/10.35797/jab.12.1.61-70>
- Djarmika, E. T., Mintarti, S. U., & Wahyono, H. (2021). The Role of Women in the Dynamics of Domestic Economic Life (Study of Feminism in Tribes in the East Kelaisi Village of South Alor District of Alor Regency). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(10).
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. (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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Gorang, A., Peny, T. L., Tang, S., & 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7208626>
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>
- Hermayanti, H., & Sabu, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

- Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346-358. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396498>
- Hermayanti, H., Peny, T. L., Gorang, A., & Awang, M. (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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 2127-2142.
- 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. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- 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>
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- 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.
- Peny, T. L., Gorang, A., & 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Luisa Peny, T. L. (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58-75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>