



Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor

Theresia Lounggina Luisa Peny¹, Alvonso Fanisius Gorang², Hermayanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi, Alor, NTT

Abstract

Received: 24 Desember 2022

Revised: 26 Desember 2022

Accepted: 28 Desember 2022

Performance is the result of work achieved by an employee or employees in carrying out their duties following the responsibilities given to them. Factors that influence performance in this study include work motivation, participatory leadership, and organizational culture. This study aims to determine: the effect of work motivation, participatory leadership, and organizational culture on employee performance at the Alor Regency Trade Office where there are still some problems in carrying out their duties and responsibilities they have not achieved maximum goals. In this study, researchers used several previous studies that had been carried out by other people with the same variables and several indicators proposed by experts. This research uses quantitative research methods. The population in this study was 35 employees at the Alor District Trade Office. Instrument trials were carried out with validity and reliability tests and several classical assumption tests were used, namely normality, heteroscedasticity, multicollinearity, and linearity. Meanwhile, to determine the effect of the independent variables on the dependent variable, multiple linear regression analysis was used, using the t-test to determine the effect part and the F-test to determine the effect simultaneously. Data was taken by distributing questionnaires to employees at the Alor District Trade Office. Data analysis was performed using SPSS 22.00. From the processed results of the questionnaire data, it is said to be valid because the person correlation value per statement item for each variable is more than the validity limit, which is 0.3, and is declared reliable. After all, Cronbach's alpha value for each variable is more than the reliability limit, which is 0.6. The research data passed the classical assumption test because they were normally distributed, there was no heteroscedasticity, there were no symptoms of multicollinearity and there was a linear relationship with the value of each test being greater than the alpha value of 0.5. Based on the research results obtained, it was concluded that the variables of work motivation, participative leadership, and organizational culture partially and simultaneously have a significant effect on employee performance. This is indicated by the significance value of the t-test or partial test on the work motivation variable of 0.001 or 0.1%, the significance value of the t-test on the participatory leadership variable is 0.012 or 1.2%, the significance of the t-test on the organizational culture variable is 0.019 or 1.9% and simultaneously the variables of work motivation, participatory leadership, and organizational culture together have a significant effect on employee performance with a significance value of the F test of 0.000 or 0.0%.

Keywords: Work Motivation, Participatory Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

(*) Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com

How to Cite: 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>



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terdapat dalam diri setiap tenaga kerja atau pegawai. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya kinerja kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja kerja yang tinggi sangat diharapkan dalam mencapai tujuan sebuah lembaga atau organisasi, baik pada perusahaan swasta maupun lembaga kedinasan pemerintah pusat dan daerah.

Dinas Perdagangan Kabupaten Alor merupakan sebuah lembaga instansi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas dibidang pembantuan dan pengelolaan perdagangan yang mengurus semua aspek perdagangan dalam daerah. Meskipun sudah lama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Dinas Perdagangan tetap mengalami beberapa masalah sehingga masih menjadi pengeluhan dari masyarakat tentang pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengembangan serta pemberian informasi peraturan, persyaratan dan kelengkapan pengajuan perizinan dalam rangka pengendalian usaha. Di sisi lain masih terdapat beberapa masalah yang disebabkan oleh kurangnya dorongan dan perhatian dari pemimpin terhadap para pegawai sehingga mengakibatkan perlu adanya peningkatan kinerja para pegawai dalam melakukan pekerjaan tiap tahunnya.

Pada umumnya kinerja dilihat dari kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan kepemimpinan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Prawirosentono dalam Peny, (2018). Namun, untuk perusahaan seperti Dinas Perdagangan ini permasalahan biasanya adalah tergantung perlakuan seorang pimpinan dalam memberikan arahan kepada pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil yang dicapai dari pekerja itu sendiri. Namun Kinerja yang dihasilkan para pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor masih perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi beberapa masalah dalam menjalankan tugas yang di antaranya kurang kedisiplinan waktu seperti masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu tetapi ada juga yang tepat waktu, serta kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan seperti ada pegawai yang tidak mau mengerjakan tugasnya tanpa diperintahkan oleh pimpinannya dan juga ada beberapa pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien karena kurangnya perhatian terhadap perintah yang dipertanggungjawabkan oleh pimpinan, tetapi juga masih ada banyak pegawai yang tetap bekerja sesuai perintah dari pemimpin dengan efektif dan efisien.

Disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja pegawai, salah satu diantaranya ialah motivasi kerja. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih optimal dalam mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2011 dalam Dwi & Husniati, 2022). Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alormasih terdapat beberapa masalah yang disebabkan pegawai yaitu ada pegawai yang masih kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan seperti masih bermalas-malasan, kurangnya kesadaran akan tanggung jawab dan tidak inisiatif dalam bekerja, namun dari permasalahan tersebut masih juga terdapat banyak pegawai yang bekerja dengan baik.

Sukses tidaknya usaha mencapai tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugasnya pun tidak bisa dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk mampu menggerakkan, mengorganisir dan selalu memberikan dorongan atau arahan serta harus memaksimalkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan menurut Siagian dalam Nurjanah (2012) dalam Widyastuti & Kremer, (2021) menyatakan bahwa adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Pemimpin merupakan contoh bagi bawahannya, bahkan bawahan senantiasa mengikuti perintah dan arahan dari pemimpinnya. Dengan kata lain bahwa pemimpin harus senantiasa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor masih terdapat masalah pada pimpinan seperti pemimpin yang kurang berkomunikasi dengan ada beberapa pegawai sehingga mengakibatkan kurangnya keterlibatan bawahan tersebut untuk bekerja sama dalam pengambilan keputusan.

Selain motivasi dan kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, (2013) dalam Kesek et al., (2021), budaya organisasi merupakan sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Robbins (2012) dalam Haeruddin et al., (2022), budaya organisasi merupakan sistem, makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat pada diri setiap individu yang sudah dilakukan berulang kali dan menjadi kebiasaan dalam organisasi tersebut.

Dilihat dari pengertian diatas didefinisikan bahwa ada terdapat masalah tentang budaya organisasi pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor diantaranya seperti ada pegawai yang memilih mengerjakan pekerjaan yang lebih disukainya dan bersantai-santai dibandingkan pekerjaan yang menurutnya terlalu sulit dikerjakan dan membiarkan pekerjaan tersebut, namun dari permasalahan itu masih terdapat juga pegawai yang bekerja dengan baik dan mengerjakan pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian masalah diatas maka dilakukanlah penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Perdagangan 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 Perdagangan Kabupaten Alordengan jumlah 35 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kuesioner penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesahihan butir-butir pertanyaan yang dipakai dalam suatu instrument. Instrumen dapat dikatakan valid bila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud. Valid atau tidak validnya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya. Sugiyono, (2019) menyatakan suatu instrument mempunyai validitas yang tinggi jika nilai r lebih besar atau sama dengan (\geq) 0,30, apabila kurang, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

1) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X_1)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X_1)

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
P1	0,470	0,3	Valid
P2	0,421	0,3	Valid
P3	0,743	0,3	Valid
P4	0,798	0,3	Valid
P5	0,672	0,3	Valid
P6	0,782	0,3	Valid
P7	0,633	0,3	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel motivasi kerja bagikinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_2)

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif di lihat pada tabel berikut

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif(X₂)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,581	0,3	Valid
P2	0,633	0,3	Valid
P3	0,590	0,3	Valid
P4	0,808	0,3	Valid
P5	0,736	0,3	Valid
P6	0,721	0,3	Valid
P7	0,530	0,3	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kepemimpinan partisipatif bagi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor

3) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X₃)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,691	0,3	Valid
P2	0,685	0,3	Valid
P3	0,766	0,3	Valid
P4	0,722	0,3	Valid
P5	0,777	0,3	Valid
P6	0,648	0,3	Valid
P7	0,745	0,3	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya organisasi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel budaya organisasi bagi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,690	0,3	Valid
P2	0,688	0,3	Valid
P3	0,771	0,3	Valid
P4	0,715	0,3	Valid
P5	0,785	0,3	Valid
P6	0,642	0,3	Valid
P7	0,736	0,3	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan

lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sehingga semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut (Ghozali: 2013). Sebuah item dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$; sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka dikatakan tidak *reliable* Sugiyono, (2019). Rangkuman uji reliabilitas variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,767	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Partisipatif (X ₂)	0,770	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,839	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,825	0,6	Reliabel

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 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 semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari *Cronbach alpha*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16178271
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,099
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: data olahan, 2021

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria yang berlaku adalah jika signifikan nilai uji $t \geq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,857	2,970		1,635	112
Motivasi Kerja	-,098	,075	-,230	-1,316	198
Kepemimpinan Partisipatif	-,080	,081	-,173	-,990	330
Budaya Organisasi	,053	,072	,131	,738	466

Sumber: data olahan, 2021

Pada tabel di atas menggunakan uji glejseer. Hasil pada ketiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) 0,198, Kepemimpinan Partisipatif (X2) 0,330, dan Budaya Organisasi (X3) 0,466, maka disimpulkan bahwa hasil pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas karna nilai signifikan lebih dari ($>$) 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Deteksi gejala multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) yang kriterianya adalah jika nilai Tolerance < 1 , dan nilai VIF > 10 , maka ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,189	4,663		,255	,800		
Motivasi Kerja	,415	,117	,445	3,537	,001	,963	1,039
Kepemimpinan Partisipatif	,341	,127	,337	2,675	,012	,962	1,039

	Budaya Organisasi	280	,113	,316	2,474	,019	,932	1,072
--	-------------------	-----	------	------	-------	------	------	-------

Sumber: data olahan, 2021

Hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat dilihat pada kolom *tolerence* dan VIF. Hasil *tolerence* pada ketiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) 0,963, Kepemimpinan Partisipatif (X2) 0,962, Budaya Organisasi (X3) 0,932, nilai tersebut menunjukkan > 1 dan nilai VIF dari ketiga variabel independen Motivasi Kerja (X1) 1,039, Kepemimpinan Partisipatif (X2) 1,039 dan Budaya Organisasi (X3) 1,072 menunjukkan < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Uji Linearitas

No	Variable	Deviation From Linearity	
		F	Sig.
1	Motivasi Kerja	1,161	0,366
2	Kepemimpinan Partisipatif	0,410	0,936
3	Budaya Organisasi	1,460	0,216

Sumber: data olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor dengan persamaan sebagai berikut :

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

Hasil analisis regresi linier berganda digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		Std. Error	Beta	
(Constant)	,189	4,663		,800
Motivasi Kerja	415	,117	,445	,001
Kepemimpinan Partisipatif	341	,127	,337	,012

Budaya Organisasi	280	,113	,316	,474	,019
-------------------	-----	------	------	------	------

Sumber: data olahan, 2021

Berdasarkan data dalam tabel tersebut di atas, dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,189 + 0,415X_1 + 0,341X_2 + 0,280X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki makna sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 1,189 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0), maka nilai variabel kinerja sudah ada sebesar 1,189. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja, sebesar 0,415 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,415. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Partisipatif sebesar 0,341 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan Partisipatif sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,341. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,280 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor akan bertambah sebesar 0,280. Nilai e adalah nilai pengaruh variabel lain yang tidak diteliti yang turut mempengaruhi naik atau turunnya kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dan dengan asumsi : Jika Sig uji t > α (0,05), maka H_a ditolak. Jika Sig uji t ≤ α (0,05), maka H_a diterima (Ghozali, 2018). Hasil analisis uji t dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,189	4,663		255	,800
Motivasi Kerja	,415	,117	,445	,537	,001
Kepemimpinan Partisipatif	,341	,127	,337	,675	,012
Budaya Organisasi	,280	,113	,316	,474	,019

Sumber: data olahan, 2021

Pada tabel uji t di atas ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesisnya adalah :

1. Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja (H₁)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai variabel Motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,537, nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_1 adalah menerima H_{a1} . Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis Kepemimpinan Partisipatif

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai variabel Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,675, nilai signifikan sebesar 0,012 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,012 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_2 adalah menerima H_{a2} . Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa Variabel Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.

3. Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,474, nilai signifikan sebesar 0,019 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,019 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_3 adalah menerima H_{a3} . Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Regression	177,279		59,093	11,529	,000 ^b
Residual	158,892	1	5,126		
Total	336,171	4			

Sumber: data olahan, 2021

Uji simultan atau uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis ke-empat variabel serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_4 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.
2. Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.
4. Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi, I., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/5379>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Cetakan Ke IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor *Indonesian Journal of ...* <https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/1861>
- Kesek, M. N., Tangon, J. N., & ... (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. Owner: Riset Dan Jurnal <http://owner.polgan.ac.id/index.php/owner/article/view/332>
- Peny, T. L. 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.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta: Bandung.
- Widyastuti, W., & Kremer, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sd Negeri 001

SekupanG. ... Ekonomi Bidang Akuntansi Dan
<http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/109>