



Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Kabupaten Alor

Theresia Lounggina Luisa Peny¹ Isak Bainhana² Yeheskia Laazar Esehana³

¹²³ Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi – Alor – NTT

Abstract

Received: 2 Januari 2026
Revised: 9 Januari 2026
Accepted: 20 Januari 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor baik pengaruh secara parsial atau simultan dan juga pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Responden penelitian ini adalah 21 pegawai. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Data kemudian di analisis menggunakan uji - t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji - F untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelian menunjukkan bahwa telah terjadi Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Kabupaten Alor, baik secara langsung maupun secara tidak langsung pada peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor pada tahun 2025

Keywords: Disiplin, kerja, kepemimpinan

(*) Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di Kabupaten Alor menunjukkan berbagai perubahan yang baik selama kurun waktu tahun 2021 hingga 2024. Salah satu yang menjadi indikator perkembangan perekonomian di Kabupaten Alor adalah meningkatnya berbagai perijinan usaha. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Tahun 2021 hingga 2024 menunjukkan bahwa ada peningkatan yang cukup signifikan akan diberikannya ijin usaha bagi Masyarakat atau pun badan usaha lainnya untuk berliat di sektor perdagangan kabupaten Alor. Berikut ini adalah sajian tabel tentang perkembangan ijin usaha lima tahun terakhir, berdasarkan data dari Buku yang dikeluarkan oleh BPS Kabupaten Alor yaitu Kabupaten Alor dalam Angka Tahun 2021–2024.

Tabel 1. Perkembangan Perijinan Jenis Usaha Kabupaten Alor

Jenis Usaha	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Toko	198	211	229	241	258
Warung	79	90	98	99	



Restoran	9	10	12	42	48
Kios	119	159	354	370	269
Koperasi	82	123	157	184	191
Transportasi	141	146	159	168	182
PT/UD/Lainnya	397	434	477	493	529

Sumber Data : Kabupaten Alor dalam Angka 2021-2024

Berdasarkan tabel diatas ini kita melihat bahwa secara kuantitas ada peningkatan selama kurun waktu lima tahun terakhir akan banyaknya masyarakat atau badan usaha yang melakukan proses ijin usaha untuk pembukaan usaha baru atau memperpanjang ijin usaha di Kabupaten Alor.

Proses ijin usaha dan memperpanjang ijin usaha dapat dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Dinas PMPTSP Kabupaten Alor memiliki tanggung jawab utama dalam pelayanan masyarakat (public service) yang melakukan berbagai ijin jenis usaha. Jenis pelayanan yang dilakukan sebagai tanggung jawab public (responsibility public) adalah proses perijinan usaha, pelayanan non perijinan, dan pelayanan penanaman modal.

Demi terlaksananya tanggung jawab publik tersebut, maka Dinas PMPTSP Kabupaten Alor harus didukung oleh pegawai dengan dedikasi yang tinggi serta semangat kesatuan sebagai tim kerja yang siap melayani masyarakat yang ingin mendapat pelayanan seputar perijinan usaha, penanaman modal, dan pelayanan non perijinan lainnya. Dinas PMPTSP Kabupaten Alor sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Daerah Kabupaten Alor perlu ditopang oleh karakteristik individu pegawai yang kuat, pegawai dengan kedisiplinan yang tinggi, kepemimpinan yang kuat dan professional, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai support system yang kemudian akan melahirkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang sangat baik dan memuaskan masyarakat dalam kualitas pelayanan publiknya.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor sebagai dunia kerja bagi para pegawainya, tentunya memandang kinerja sebagai prestasi kerja tiap pegawai dengan semangat transformasi. Pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor dipandang sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional tiap hari, diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia (pegawai) sebagai aset terpenting yang harus tetap mempunyai kualitas kerja atau kinerja dan kepuasan kerja yang mantap dan unggul pada bidang tugasnya masing-masing. Hal ini berarti kinerja pegawai merupakan syarat mutlak yang harus tetap dipenuhi demi tercapainya visi dalam misi, tujuan dan rencana strategis Dinas PMPTSP Kabupaten Alor.

Karakteristik individu seorang pegawai menunjukkan nilai nilai pemahaman akan latar belakang pegawai dalam sifat, sikap, persepsi, kemampuan dalam keterampilan dan kompetensi Pendidikan formal dan non formal yang sepadan dengan tanggung jawab kerja yang dilakukan pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Para pegawai dengan penilaian karakteristik individu yang kuat merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif. Tiap pegawai juga harus menunjukkan kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan, sikap, pengalaman, kepribadian, usia, pendidikan, serta latar belakang pendidikan dan keluarga yang berbeda. Dari tiap unsur karakteristik individu yang berbeda inilah para pemimpin di tuntut melakukan berbagai cara pendekatan seperti cara pendekatan hubungan manusia (Human Relation Approach) atau berbagai cara pendekatan lain agar kinerja atau prestasi kerja secara pribadi ataupun institusi yaitu Dinas PMPTSP Kabupaten Alor itu tetap terjaga.

Demikian pula dengan nilai dan pemahaman pegawai akan disiplin kerja. Nilai kedisiplinan seperti jujur, peduli, mandiri, tanggung jawab, berani dan adil harus terpatri dan teramalkan dalam tiap melaksanakan tugas yang diemban oleh pegawai Dinas

PMPTSP Kabupaten Alor. Adanya disiplin dalam diri pegawai Dinas PMPTSP Kabupaten Alor dapat pula terlihat dari adanya kesadaran akan disiplin diri, disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, disiplin peraturan, disiplin sosial bermasyarakat. Nilai kedisiplinan ini akan menjadi penopang kepribadian pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor dalam peningkatan kerjanya.

Selanjutnya ada kepemimpinan sebagai motor penggerak bagi terlaksananya visi dan misi pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Peran pemimpin sebagai pemberi arah, pembina, pengambil keputusan, pencipta inspirasi dan keadilan, serta memiliki kualitas pribadi dan etika moral yang baik, akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja atau prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu menjadikannya sebagai teladan atau contoh yang baik bagi orang yang dipimpinya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berperan dengan optimal guna peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor.

Sisi lain yang memberi andilnya dalam terciptanya kepuasan kerja dan kinerja yang unggul pada pegawai adalah lingkungan kerja pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat peralatan, ketersediaan ruang/lapangan/ bidang kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja di Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Selain itu lingkungan kerja juga merupakan perangkat aturan kerja atau metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam Dinas PMPTSP Kabupaten Alor berpotensi pada pegawai yang menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang turut memberi andil padanya kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Budaya organisasi juga merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua pegawai dan pimpinan dan para pegawai / pemimpin baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Budaya Organisasi berupa falsafah dasar perusahaan, tata nilai, pedoman, komitmen, hingga kegiatan yang mengekspresikan citra dan jati diri menjadi tradisi Dinas PMPTSP Kabupaten Alor yang dianut bersama oleh seluruh komponen Dinas PMPTSP Kabupaten Alor.

Sebelum kinerja pegawai Dinas PMPTSP Kabupaten Alor dapat dinilai dalam perkembangannya, terdapat satu faktor penentu yang merupakan intervening yang akan memberi nilai andilnya pada kinerja pegawai, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga pencapaian tujuan Dinas PMPTSP Kabupaten Alor semakin tercapai.

Berdasarkan uraian ini terlihat jelas bahwa kinerja pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten Alor yang mewujudkan diri sebagai pelayan publik, tidak terlepas dari Karakteristik Individu tiap pegawainya yang sangat beragam dan berbeda satu sama lain. Selain itu kinerja menuntut pegawai Dinas PMPTSP Kabupaten Alor memiliki disiplin kerja dalam menyelesaikan tiap tanggungjawab kerja. Kepemimpinan yang berkarakter dan lingkungan kerja yang menyediakan semua fasilitas kerja akan membantu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas PMPTSP Kabupaten Alor. Pada spirit budaya organisasi yang membangun citra Dinas PMPTSP Kabupaten Alor akan mampu bersinergi

dengan semua faktor yang ada guna peningkatan kepuasan kerja dan kinerja Dinas PMPTSP Kabupaten Alor dalam menciptakan pelayanan publik yang prima.

Tinjauan Pustaka

Sebagai upaya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor menjawab kebutuhan masyarakat dan meningkatkan pelayanan publik, diperlukan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor yang unggul pada tiap bidang kerja yang menjadi tugas tanggung jawabnya. Kerangka berpikir penelitian ini menitikberatkan Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel yang memiliki indikasi kuat mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor. Oleh karena itu, ke-tujuh variabel ini memiliki kerangka definisi operasional dan indikator untuk menjadi kerangka berpikir penelitian, yaitu :

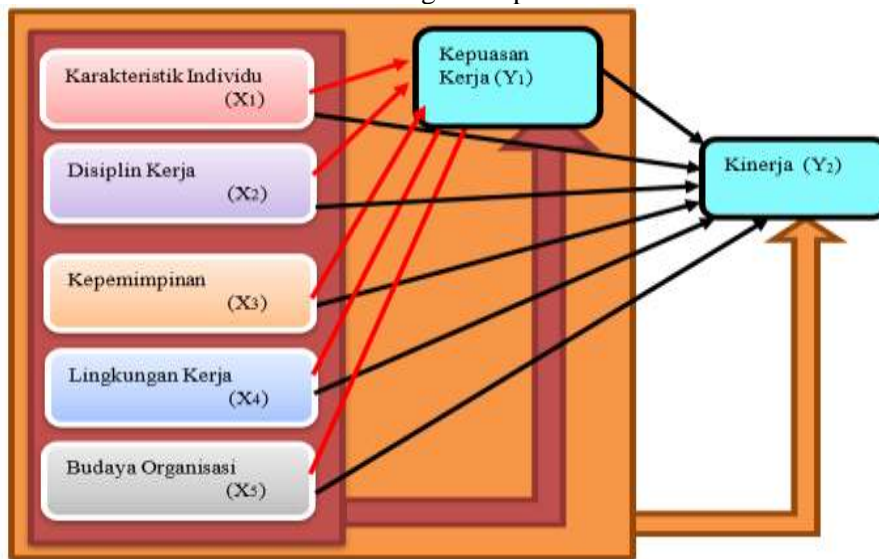
1. Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor. Kinerja pegawai dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab.
2. Karakteristik Individu adalah hasil interaksi atau perilaku seseorang dengan lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor. Karakteristik individu dinilai dari karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap.
3. Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang pegawai yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan dan norma-norma yang berlaku pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor. Disiplin Kerja dinilai dari disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab pegawai.
4. Kepemimpinan adalah seseorang atau beberapa orang (kelompok) yang memberikan pengarahan, melakukan binaan, berhak atas suatu pengaturan, penuntutan dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor. Kepemimpin dinilai dengan Karakteristik pribadi pemimpin yang kuat, Berfokus dalam pencapaian visi misi tujuan sasaran dan strategi organisasi, Memberi pujian dan teguran kepada bawahan, Mengetahui kelompok yang dipimpin, Memahami kekuasaan dan wewenang, Menguasai situasi dan iklim organisasi, Punya harapan perilaku atasan, perilaku bawahan, perilaku rekan, Panutan dalam menjalankan tugas dengan cepat tepat dan benar, dan Memberikan kebijaksanaan organisasi.
5. Lingkungan kerja adalah suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor akan berpengaruh kepada pegawainya dalam menjalankan tugasnya, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.
6. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor. Budaya Organisasi dinilai dari inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian atau stabilitas.
7. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis pegawai pada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) – Kabupaten Alor.

8.

METODE PENELITIAN

Model penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Model penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei pada responden penelitian untuk menjawab instrumen penelitian sesuai indikator variabel penelitian. Model penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) menggunakan statistik regresi linier berganda dan korelasi berganda. Untuk sampel responden adalah semua Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) – Kabupaten Alor yaitu sebanyak 21 orang. Berikut ini adalah gambar kerangka penelitian.

Gambar Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- ⇒ : Pengaruh secara simultan

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

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

Hasil Uji Validitas Variabel

1. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X₁)

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

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X₁)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,821	0,3	Valid
P2	0,823	0,3	Valid
P3	0,824	0,3	Valid
P4	0,825	0,3	Valid
P5	0,828	0,3	Valid
P6	0,836	0,3	Valid
P7	0,834	0,3	Valid

P8	0,826	0,3	Valid
P9	0,822	0,3	Valid
P10	0,838	0,3	Valid
P11	0,832	0,3	Valid
P12	0,821	0,3	Valid
P13	0,826	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Terdapat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh 21 responden yang merupakan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Karakteristik Individu bagi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,812	0,3	Valid
P2	0,813	0,3	Valid
P3	0,814	0,3	Valid
P4	0,818	0,3	Valid
P5	0,816	0,3	Valid
P6	0,814	0,3	Valid
P7	0,825	0,3	Valid
P8	0,819	0,3	Valid
P9	0,811	0,3	Valid
P10	0,812	0,3	Valid
P11	0,815	0,3	Valid
P12	0,816	0,3	Valid
P13	0,814	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Terdapat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh 21 responden yang merupakan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_3)

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_3)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,829	0,3	Valid
P2	0,826	0,3	Valid
P3	0,824	0,3	Valid
P4	0,822	0,3	Valid
P5	0,823	0,3	Valid
P6	0,826	0,3	Valid
P7	0,829	0,3	Valid
P8	0,822	0,3	Valid
P9	0,823	0,3	Valid
P10	0,825	0,3	Valid
P11	0,824	0,3	Valid
P12	0,827	0,3	Valid
P13	0,825	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepemimpinan seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Terdapat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh 21 responden yang merupakan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kepemimpinan bagi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X₄) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,827	0,3	Valid
P2	0,824	0,3	Valid
P3	0,828	0,3	Valid
P4	0,822	0,3	Valid
P5	0,827	0,3	Valid
P6	0,821	0,3	Valid
P7	0,826	0,3	Valid
P8	0,813	0,3	Valid
P9	0,815	0,3	Valid
P10	0,817	0,3	Valid
P11	0,814	0,3	Valid
P12	0,818	0,3	Valid
P13	0,815	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Terdapat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh 21 responden yang merupakan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

(DPMPTSP) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Lingkungan Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor

3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_5)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X_5) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_5)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,826	0,3	Valid
P2	0,824	0,3	Valid
P3	0,822	0,3	Valid
P4	0,829	0,3	Valid
P5	0,828	0,3	Valid
P6	0,823	0,3	Valid
P7	0,821	0,3	Valid
P8	0,828	0,3	Valid
P9	0,825	0,3	Valid
P10	0,826	0,3	Valid
P11	0,824	0,3	Valid
P12	0,823	0,3	Valid
P13	0,828	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Terdapat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh 21 responden yang merupakan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Budaya Organisasi bagi Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y_1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,826	0,3	Valid
P2	0,824	0,3	Valid
P3	0,820	0,3	Valid
P4	0,823	0,3	Valid
P5	0,825	0,3	Valid
P6	0,822	0,3	Valid
P7	0,823	0,3	Valid
P8	0,829	0,3	Valid
P9	0,826	0,3	Valid
P10	0,826	0,3	Valid

P11	0,821	0,3	Valid
P12	0,825	0,3	Valid
P13	0,827	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Terdapat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh 21 responden yang merupakan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kepuasan Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,837	0,3	Valid
P2	0,832	0,3	Valid
P3	0,837	0,3	Valid
P4	0,831	0,3	Valid
P5	0,836	0,3	Valid
P6	0,839	0,3	Valid
P7	0,838	0,3	Valid
P8	0,832	0,3	Valid
P9	0,837	0,3	Valid
P10	0,833	0,3	Valid
P11	0,836	0,3	Valid
P12	0,835	0,3	Valid
P13	0,834	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Terdapat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh 21 responden yang merupakan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koefisien mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) 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. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,827	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,831	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X ₃)	0,822	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₄)	0,824	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₅)	0,825	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,852	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,859	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Terdapat 13 item pernyataan yang harus dijawab oleh 21 responden yang merupakan Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor untuk tiap 7 variabel dengan jumlah total 91 item pernyataan. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Hasil Uji Asumsi Klasik Model 1

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi pertama 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 multikolinieritas, bebas heterokedastisitas dan linear terhadap variabel terikat.

1. Hasil Uji Normalitas Model 1

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. Hasil uji normalitas model pertama, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas Model 1

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	df	Sig.
Karakteristik Individu	,175	2	,20	,871	2	,33
Disiplin Kerja	,176	2	,20	,875	2	,33
Kepemimpinan	,168	2	,20	,873	2	,33
Lingkungan Kerja	,165	2	,20	,875	2	,33
Budaya Organisasi	,173	2	,20	,873	2	,33

Kepuasan Kerja	,182	2	,20	,884	2	,33
		1	0		1	8

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Dari tabel di atas ini terlihat bahwa nilai signifikan dari tiap variabel pada uji kolmogorov-smirnov maupun uji shapiro-wilk menunjukkan nilai diatas nilai alfa (0,05). Dengan demikian terbukti bahwa nilai jawaban responden pada keenam variabel ini telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

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 11
Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,334	0,137		2,438	0,031
Karakteristik Individu	0,232	0,176	0,229	1,318	0,147
Disiplin Kerja	0,259	0,168	0,248	1,542	0,135
Kepemimpinan	0,264	0,163	0,251	1,620	0,109
Lingkungan Kerja	0,248	0,154	0,232	1,610	0,115
Budaya Organisasi	0,214	0,167	0,207	1,281	0,159

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi lebih nesar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

3. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Uji multikolaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	,251	0,154		,629	,112	
Karakteristik Individu	,887	0,112	0,877	,919	,000	0,281

Disiplin Kerja	,875	0,10 8	0,868	,102	,000	0,2 85	,727
Kepemimpinan	,869	0,10 3	0,857	,436	,000	0,3 13	,882
Lingkungan Kerja	,872	0,11 5	0,863	,583	,000	0,2 62	,693
Budaya Organisasi	,883	0,10 9	0,871	,101	,000	0,2 94	,749

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi memperoleh nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Hasil Uji Linearitas Model 1

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

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas Model 1

Combined (Deviation from Linearity)	F	Sig.
Kepuasan Kerja*Karakteristik Individu	3,375	0,122
Kepuasan Kerja*Disiplin Kerja	3,268	0,118
Kepuasan Kerja*Kepemimpinan	3,347	0,125
Kepuasan Kerja*Lingkungan Kerja	3,236	0,114
Kepuasan Kerja*Budaya Organisasi	3,274	0,126

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kepuasan kerja dengan variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa (0,05) atau 5%. Dengan demikian maka variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang linear dengan kepuasan kerja.

4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik Model 2

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi pertama tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastitas, 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 heterokedastitas dan linear terhadap variabel terikat.

1. Hasil Uji Normalitas Model 2

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 14
Hasil Uji Normalitas Model 2

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk
----------	---------------------------------	--------------

	Statistik	Df	Sig.	Statistik	df	Sig.
Karakteristik Individu	,243	2	,20	,573	2	,116
Disiplin Kerja	,247	2	,20	,566	2	,112
Kepemimpinan	,246	2	,20	,559	2	,121
Lingkungan Kerja	,252	2	,20	,578	2	,128
Budaya Organisasi	,258	2	,20	,552	2	,105
Kepuasan Kerja	,275	2	,20	,564	2	,114
Kinerja Pegawai	,281	2	,20	,558	2	,119

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Dari tabel di atas ini terlihat bahwa nilai signifikan dari tiap variabel pada uji kolmogorov-smirnov maupun uji shapiro-wilk menunjukkan nilai diatas nilai alfa (0,05). Dengan demikian terbukti bahwa nilai jawaban responden pada ketujuh variabel ini telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

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 15
Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,217	0,102		2,127	0,044
Karakteristik Individu	0,182	0,105	0,172	1,733	0,181
Disiplin Kerja	0,191	0,109	0,175	1,752	0,185
Kepemimpinan	0,185	0,104	0,164	1,778	0,196
Lingkungan Kerja	0,193	0,113	0,178	1,707	0,174
Budaya Organisasi	0,184	0,119	0,167	1,546	0,152
Kepuasan Kerja	0,202	0,107	0,183	1,887	0,213

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja lebih nesar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

3. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas. Nilai uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 16
Hasil Uji Multikolinieritas Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,303	,192		,578	,142		
Karakteristik Individu	,523	,102	0,481	,5127	,000	0,433	1,912
Disiplin Kerja	,475	,104	0,420	,567	,000	0,321	,727
Kepemimpinan	,539	,112	0,484	,812	,000	0,343	,885
Lingkungan Kerja	,462	,109	0,408	,238	,000	0,302	,673
Budaya Organisasi	,563	,115	0,492	,896	,000	0,348	,896
Kepuasan Kerja	,602	,110	0,582	,472	,000	0,461	,944

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja memperoleh nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. Hasil Uji Linearitas Model 2

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

Tabel 17
Hasil Uji Linearitas Model 2

Combined (Deviation from Linearity)	F	Sig.
Kinerja Pegawai*Karakteristik Individu	2,435	0,146
Kinerja Pegawai*Disiplin Kerja	2,528	0,163
Kinerja Pegawai*Kepemimpinan	2,349	0,182
Kinerja Pegawai*Lingkungan Kerja	2,413	0,171
Kinerja Pegawai*Budaya Organisasi	2,316	0,165
Kinerja Pegawai*Kepuasan Kerja	2,354	0,157

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Lanjutan

Pada analisis lanjutan ini tim peneliti menggunakan alpa 5% (0,05) dan alat bantu hitung aplikasi SPSS 28,0 for windows Berikut ini adalah tahapan kedua hasil analisis penelitian guna menjawab rumusan masalah, yaitu : Hasil Analisis Lanjutan yang terdiri atas regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengambilan keputusan menggunakan uji t dan uji F, serta tabel analisis jalur.

Tabel 18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,251	0,154		1,629	0,112
Karakteristik Individu	0,887	0,112	0,877	7,919	0,000
Disiplin Kerja	0,875	0,108	0,868	8,102	0,000
Kepemimpinan	0,869	0,103	0,857	8,436	0,000
Lingkungan Kerja	0,872	0,115	0,863	7,583	0,000
Budaya Organisasi	0,883	0,109	0,871	8,101	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda model 1 sebagai berikut:

$$Y = 0,877X_1 + 0,868X_2 + 0,857X_3 + 0,863X_4 + 0,871X_5$$

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

1. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X₁) sebesar 0,877; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik Individu sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,877; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,868; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,868; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

3. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,857; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,857; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
 4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0,863; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,863; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
 5. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_5) sebesar 0,871; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,871; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan serta koefisien Determinasi.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat model 1. 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 18

Hasil Uji Parsial (Uji t) Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,251	0,154		1,629	0,112
Karakteristik Individu	0,887	0,112	0,877	7,919	0,000
Disiplin Kerja	0,875	0,108	0,868	8,102	0,000

Kepemimpinan	0,869	0,103	0,857	8,436	0,000
Lingkungan Kerja	0,872	0,115	0,863	7,583	0,000
Budaya Organisasi	0,883	0,109	0,871	8,101	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2025

1. Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS PERTAMA DITERIMA : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KEDUA DITERIMA : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

3. Variabel Kepemimpinan (X_3)

Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KETIGA DITERIMA: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

4. Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KEEMPAT DITERIMA : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

5. Variabel Budaya Organisasi (X_5)

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KELIMA DITERIMA: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

b. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: karakteristik individu, disiplin kerja, Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji F ≥ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 19

Hasil Uji Simultan (Uji F) Model 1

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,538	5	39,308	28,797	.000 ^a
	Residual	20,485	5	1,365		
	Total	217,023	10			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Karakteristik individu, Disiplin kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Karakteristik Individu (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) Lingkungan Kerja (X₄) dan Budaya Organisasi (X₅) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-ENAM diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

3. Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi.

Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian/rumusan masalah kesembilan. Berikut ini tabel tentang nilai korelasi berganda.

Tabel 20

Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.6162	.721	1.412

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi berganda adalah 0,785 dan nilai korelasi kuadrat adalah 0,6162. Nilai ini jika dikonversi menjadi koefisien determinasi maka nilai korelasi kuadrat (R Square) dikali 100%, nilai koefisien determinasinya dapat dilihat sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,785)^2 \times 100\% = 0,6162 \times 100\% = 61,62\%$$

Sesuai hasil nilai koefisien determinasi ini maka nilai pengaruh Kompetensi pegawai , Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kabupaten Alor adalah 61,62 %. Sedangkan sisanya yaitu 38,38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian iini. Dengan demikian maka **TERBUKTI HIPOTESIS KE-TUJUH DITERIMA, bahwa nilai pengaruh Karakteristik Individu , Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor adalah 60-70%.**

1. Persamaan Regresi Linear Berganda Model 2

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

Tabel 21
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,303	0,192		1,578	0,142
Karakteristik Individu	0,523	0,102	0,481	5,127	0,000
Disiplin Kerja	0,475	0,104	0,420	4,567	0,000
Kepemimpinan	0,539	0,112	0,484	4,812	0,000
Lingkungan Kerja	0,462	0,109	0,408	4,238	0,000
Budaya Organisasi	0,563	0,115	0,492	4,896	0,000
Kepuasan Kerja	0,602	0,110	0,582	5,472	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda model 2 sebagai berikut:

$$Y = 0,481X_1 + 0,420X_2 + 0,484X_3 + 0,408X_4 + 0,492X_5 + 0,582X_6$$

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

1. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,481; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik Individu sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,481; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,420; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,420; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,484; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,484; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan

dengan Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0,408; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,408; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
5. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_5) sebesar 0,492; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,492; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
6. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_6) sebesar 0,582; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,582; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan serta koefisien Determinasi.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis keenam hingga kesembilan, 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 22. Hasil Uji Parsial (Uji t) Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,303	0,192		1,578	0,142
Karakteristik Individu	0,523	0,102	0,481	5,127	0,000
Disiplin Kerja	0,475	0,104	0,420	4,567	0,000
Kepemimpinan	0,539	0,112	0,484	4,812	0,000

Lingkungan Kerja	0,462	0,109	0,408	4,238	0,000
Budaya Organisasi	0,563	0,115	0,492	4,896	0,000
Kepuasan Kerja	0,602	0,110	0,582	5,472	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2025

1. Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KE-DELAPAN DITERIMA : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KE-SEMBILAN DITERIMA : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

3. Variabel Kepemimpinan (X_3)

Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KE-SEPULUH DITERIMA : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

4. Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KE-SEBELAS DITERIMA : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

5. Variabel Budaya Organisasi (X_5)

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KE-DUA BELAS DITERIMA : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

6. Variabel Kepuasan Kerja (X_6)

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa **HIPOTESIS KE-TIGA BELAS DITERIMA : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas**

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor

2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: karakteristik individu, disiplin kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi uji F ≥ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 23

Hasil Uji Simultan (Uji F) Model 2

Model	Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	491,453	6	81,908	92,761	.000 ^a
	Residual	12,362	4	3,088		
	Total	503,815	10			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Karakteristik individu, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Karakteristik Individu (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kepemimpinan (X₃) Lingkungan Kerja (X₄), Budaya Organisasi (X₅) dan Kepuasan Kerja (X₆) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-EMPAT BELAS diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

3. Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi.

Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian. Berikut ini tabel tentang nilai korelasi berganda.

Tabel 24

Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.8519	.849	1.283

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi berganda adalah 0,912 dan nilai korelasi kuadrat adalah 0,832. Nilai ini jika dikonversi menjadi koefisien determinasi maka nilai korelasi kuadrat (R Square) dikali 100%, nilai koefisien determinasinya dapat dilihat sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,923)^2 \times 100\% = 0,8519 \times 100\% = 85,19\%$$

Sesuai hasil nilai koefisien determinasi ini maka nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor adalah 85,19 %. Sedangkan sisanya yaitu 14,81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka **TERBUKTI HIPOTESIS KE-LIMABELAS DITERIMA, bahwa nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor adalah 80-90%.**

Hasil Analisis Jalur

Sesuai dengan hasil analisis model 1 dan hasil analisis model 2, maka berikut ini merupakan hasil analisis gabungan yang terangkum dalam hasil analisis jalur penelitian (path analysis). Dari hasil analisis gabungan ini akan dijawab hipotesis 16-17 untuk penelitian ini.

Tabel 25
Hasil Analisis Jalur Penelitian

Varia bel	Pengar uh X_n-Y_1	Pengar uh Y_1-Y_2	Pengaruh X_n ke Y_1 dikalikan Pengaruh Y_1 ke Y_2 $(X_n-Y_1)*(Y_1-Y_2)$	Pengar uh simultan $X_n-Y_1-Y_2$	Pengar uh X_n-Y_2
X_1	0,877	0,582	0,510	Rerata :	0,481
X_2	0,868		0,505	0,5044	0,420
X_3	0,857		0,498	atau	0,484
X_4	0,863		0,502	50,44%	0,408
X_5	0,871		0,507		0,492

Sumber : Data Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel intervening yaitu variabel kepuasan kerja (Y_1) TELAH BERHASIL memberi arti pada peningkatan kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh ketiga variabel eksogen lainnya. Terlihat pada tabel diatas bahwa nilai pengaruh para variabel eksogen yaitu Karakteristik Individu (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dan Budaya Organisasi (X_5) kepada variabel Endogen yaitu Kinerja Pegawai (Y_2) lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh variabel eksogen telah dikalikan dengan variabel intervening yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y_1).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) LEBIH KECIL dibandingkan nilai pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = **0,481 < 0,510**.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) LEBIH KECIL dibandingkan nilai pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = **0,420 < 0,505**.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) LEBIH KECIL dibandingkan nilai pengaruh variabel Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = **0,484 < 0,498**.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) LEBIH KECIL dibandingkan nilai pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = $0,408 < 0,502$.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_5) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) LEBIH KECIL dibandingkan nilai pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_5) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = $0,492 < 0,507$.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : Besar nilai pengaruh variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = $0,5044$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-ENAMBELAS diterima yang berarti terdapat pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel pengaruh Karakteristik Individu , Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = $0,5044 \times 100\% = 50,44\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-TUJUHBELAS diterima yang berarti Besaran nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor adalah sebesar 50,44%**

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data yang telah dilakukan oleh Tim Peneliti, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
3. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
4. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
5. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)

6. Ada pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, secara Bersama-sama (simultan) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
7. Besarnya nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor adalah sebesar 61,62%; sedangkan sisanya 38,38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.
8. Ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
9. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
10. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
11. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
12. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
13. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
14. Ada pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor, secara Bersama-sama (simultan) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
15. Besarnya nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor adalah sebesar 85,19%; sedangkan sisanya 14,81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.
16. Ada pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor.
17. Besar pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor adalah 50,44 %

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., ... & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

- 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., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis Dan Budayaorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 965-979. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330>
- Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208>
- Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1072-1085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350>
- Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 995-1009. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494>
- Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 942-956. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928>
- Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 980-994. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419>
- Pally, M., H. H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 911-935. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>
- Peny, T., Hina, H., & Perseveranda, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 846-866. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14522277>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah*

Wahana Pendidikan, 11(6.D), 363-389. Retrieved from
<https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya
Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D),
594-611. Retrieved from
<https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>