



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DUKCAPIL) KABUPATEN ALOR

Theresia Lounggina Luisa Peny¹ Isak Bainhana² Yeheskia Laazar
Esehana³

¹²³ Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi – Alor – NTT

Abstract

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor baik pengaruh secara parsial atau simultan dan juga pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Responden penelitian ini adalah 79 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 Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor, baik secara langsung maupun secara tidak langsung pada peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor pada tahun 2026.

Keywords: Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Demokratis

(*) Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Peny, T., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DUKCAPIL) KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.D), 435-465. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/15054>

LATAR BELAKANG

Perkembangan perekonomian di Kabupaten Alor menunjukkan berbagai perubahan yang baik selama kurun waktu tahun 2021 hingga 2025. Salah satu yang menjadi indikator perkembangan perekonomian di Kabupaten Alor adalah pertambahan penduduk. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Tahun 2021 hingga 2025 menunjukkan bahwa ada peningkatan yang cukup signifikan akan indeks pertumbuhan ekonomi dan pertambahan penduduk Kabupaten Alor. Berikut ini adalah sajian tabel tentang indeks pertumbuhan ekonomi dan pertambahan penduduk Kabupaten Alor lima tahun terakhir, berdasarkan data dari

Buku yang dikeluarkan oleh BPS Kabupaten Alor yaitu Kabupaten Alor dalam Angka Tahun 2021–2026.

Tabel 1. Perkembangan Indeks Pertumbuhan Ekonomi dan Pertambahan Penduduk Kabupaten Alor

Indikator	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
Pertumbuhan ekonomi	1,9%	2,1%	2,5%	2,9%	4,24%
Pertambahan penduduk	215.309 jiwa	218.059 jiwa	221.536 jiwa	225.020 jiwa	228.504 jiwa

Sumber Data : Kabupaten Alor dalam Angka 2021-2026

Berdasarkan tabel diatas ini kita melihat bahwa secara kuantitas ada peningkatan selama kurun waktu lima tahun terakhir akan banyaknya masyarakat dan peningkatan dalam indeks pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Alor. Pertambahan penduduk merupakan salah satu indikator yang selinear dengan pergerakan pertumbuhan ekonomi. Dengan pemahaman akan asumsi publik bahwa semakin bertambah penduduk suatu daerah maka semakin tinggi pergerakan pertumbuhan ekonomi daerah tersebut dalam kurun waktu yang sama.

Pertambahan penduduk sebagai indikator baik tidaknya pertumbuhan ekonomi, ditentukan dari kesahihan atau keabsahan data pertambahan penduduk yang dikelola oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor. Dinas Dukcapil Kabupaten Alor memiliki tanggung jawab utama dalam pelayanan masyarakat (public service) yang melakukan berbagai pelayanan seperti : perpindahan penduduk, kartu tanda kependudukan, kartu identitas anak, akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan, akta perceraian, dan administrasi kependudukan lainnya.

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

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor sebagai dunia kerja bagi para pegawainya, tentunya memandang kinerja sebagai prestasi kerja tiap pegawai dengan semangat transformasi. Pegawai pada Dinas Dukcapil 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 Dukcapil 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 Dukcapil 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 dituntut 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 Dukcapil 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 terpatut dan teramalkan dalam tiap melaksanakan tugas yang diemban oleh pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Alor. Adanya disiplin dalam diri pegawai Dinas Dukcapil 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 Dukcapil Kabupaten Alor dalam peningkatan kinerjanya.

Selanjutnya ada Kepemimpinan Demokratis sebagai motor penggerak bagi terlaksananya visi dan misi pada Dinas Dukcapil 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 Demokratis dalam seorang pemimpin, harus mampu menjadikannya sebagai teladan atau contoh yang baik bagi orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berperan dengan optimal guna peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Alor.

Sisi lain yang memberi andilnya dalam terciptanya kepuasan kerja dan kinerja yang unggul pada pegawai adalah lingkungan kerja pada Dinas Dukcapil Kabupaten Alor. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat peralatan, ketersediaan ruang/lapangan/ bidang kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja di Dinas Dukcapil 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 Dukcapil Kabupaten Alor berpotensi pada pegawai yang menjalankan tugasnya.

Sebelum kinerja pegawai Dinas Dukcapil 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 Dukcapil 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 Dukcapil Kabupaten Alor. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga pencapaian tujuan Dinas Dukcapil Kabupaten Alor semakin tercapai.

Berdasarkan uraian ini terlihat jelas bahwa kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil 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 Dukcapil Kabupaten Alor memiliki disiplin kerja dalam menyelesaikan tiap tanggungjawab kerja. Kepemimpinan Demokratis yang berkarakter dan lingkungan kerja yang menyediakan semua fasilitas kerja akan membantu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Alor dalam menciptakan pelayanan publik yang prima.

Terdapat banyak penelitian yang telah dilakukan pada berbagai kantor Dinas Dukcapil di Indonesia yang menyoroti manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai yang mampu tercipta dengan pembaharuan pada manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Dengan manajemen sumber daya manusia yang tertata baik dapat menciptakan pegawai yang sungguh berdedikasi hingga dapat menciptakan peningkatan nilai kepuasan publik akan pelayanan publik.

Sejauh ini belum ada hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor tentang kinerja dan beberapa variabel yang terindikasi memberi nilai pada kinerja pegawai. Karena itu Tim Peneliti perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, terhadap kinerja pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan dalam Amalia (2022) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Variabel kinerja pegawai diukur melalui tujuh indikator, yaitu : kualitas kerja, efisiensi, kemampuan pegawai, ketepatan waktu, pengetahuan pegawai, kreatifitas, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

Soedjono dalam Rustandi (2023) menyatakan ada tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yakni :

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

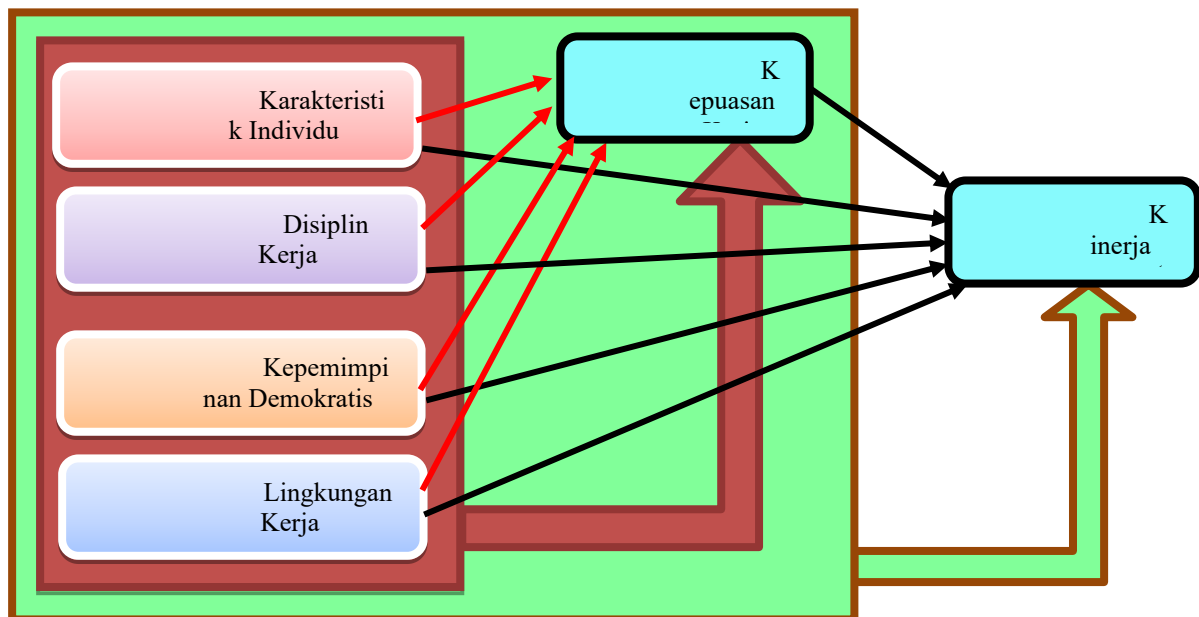
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, kesepakatan kerja antara pegawai dengan organisasinya.
7. Tangung jawab pegawai terhadap organisasinya

Pengertian kinerja pegawai dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan menjadi satu arti. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi atau perusahaan tempat pegawai bekerja.

1. Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor. Disiplin Kerja dinilai dari disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab pegawai.
4. Kepemimpinan Demokratis 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor akan berpengaruh kepada pegawainya dalam menjalankan tugasnya, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.
6. 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor yaitu sebanyak 79 orang. Berikut ini adalah gambar kerangka penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial
 ⇨ : Pengaruh secara simultan

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kuesioner

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

1.1. Hasil Uji Validitas

1.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu (X_1) dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,855	0,3	Valid

P2	0,835	0,3	Valid
P3	0,836	0,3	Valid
P4	0,837	0,3	Valid
P5	0,838	0,3	Valid
P6	0,849	0,3	Valid
P7	0,842	0,3	Valid
P8	0,856	0,3	Valid
P9	0,843	0,3	Valid
P10	0,849	0,3	Valid
P11	0,827	0,3	Valid
P12	0,813	0,3	Valid
P13	0,813	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

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 79 responden yang merupakan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Karakteristik Individu bagi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,837	0,3	Valid
P2	0,833	0,3	Valid
P3	0,838	0,3	Valid
P4	0,834	0,3	Valid
P5	0,839	0,3	Valid
P6	0,832	0,3	Valid
P7	0,830	0,3	Valid
P8	0,831	0,3	Valid
P9	0,835	0,3	Valid
P10	0,836	0,3	Valid
P11	0,831	0,3	Valid
P12	0,836	0,3	Valid
P13	0,832	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

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 79 responden yang merupakan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3)

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

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,846	0,3	Valid
P2	0,843	0,3	Valid
P3	0,847	0,3	Valid
P4	0,844	0,3	Valid
P5	0,858	0,3	Valid
P6	0,854	0,3	Valid
P7	0,859	0,3	Valid
P8	0,852	0,3	Valid
P9	0,835	0,3	Valid
P10	0,841	0,3	Valid
P11	0,835	0,3	Valid
P12	0,842	0,3	Valid
P13	0,847	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Demokratis 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 79 responden yang merupakan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kepemimpinan Demokratis bagi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_4) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,837	0,3	Valid

P2	0,834	0,3	Valid
P3	0,838	0,3	Valid
P4	0,832	0,3	Valid
P5	0,837	0,3	Valid
P6	0,831	0,3	Valid
P7	0,836	0,3	Valid
P8	0,833	0,3	Valid
P9	0,835	0,3	Valid
P10	0,837	0,3	Valid
P11	0,834	0,3	Valid
P12	0,838	0,3	Valid
P13	0,825	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

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 79 responden yang merupakan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Lingkungan Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,840	0,3	Valid
P2	0,824	0,3	Valid
P3	0,825	0,3	Valid
P4	0,827	0,3	Valid
P5	0,821	0,3	Valid
P6	0,828	0,3	Valid
P7	0,822	0,3	Valid
P8	0,823	0,3	Valid
P9	0,827	0,3	Valid
P10	0,828	0,3	Valid
P11	0,829	0,3	Valid
P12	0,825	0,3	Valid
P13	0,823	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

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 79 responden yang merupakan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y_2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,857	0,3	Valid
P2	0,835	0,3	Valid
P3	0,857	0,3	Valid
P4	0,831	0,3	Valid
P5	0,872	0,3	Valid
P6	0,853	0,3	Valid
P7	0,832	0,3	Valid
P8	0,834	0,3	Valid
P9	0,836	0,3	Valid
P10	0,837	0,3	Valid
P11	0,832	0,3	Valid
P12	0,833	0,3	Valid
P13	0,839	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

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 79 responden yang merupakan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner 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 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	0,844	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,818	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Demokratis (X_3)	0,838	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_4)	0,824	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,867	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y_2)	0,881	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2026

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 79 responden yang merupakan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor untuk tiap 6 variabel dengan jumlah total 78 item pernyataan. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

4.2.3. 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 multikolinearitas, 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 8
Hasil Uji Normalitas Model 1

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	f	sig.	Statistik	f	sig.

Karakteristik Individu	,183	9	200	,8	9	327
Disiplin Kerja	,169	9	200	,8	9	326
Kepemimpinan Demokratis	,175	9	200	,8	9	319
Lingkungan Kerja	,186	9	200	,8	9	329
Kepuasan Kerja	,172	9	200	,8	9	331

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

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 gletjser lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 9
Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,373	,109		,422	,034
Karakteristik Individu	,282	,191	0,279	,476	,197
Disiplin Kerja	,279	,194	0,265	,438	,175
Kepemimpinan Demokratis	,284	,198	0,272	,434	,164
Lingkungan Kerja	,263	,187	0,247	,406	,157

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

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

3. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Uji multikoliaritas 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 10
Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
	(Constant)	,223	,178		,253	,102	
	Karakteristik Individu	,854	,125	,846	,832	,000	0,3721
	Disiplin Kerja	,859	,127	,842	,764	,000	0,3161
	Kepemimpinan Demokratis	,824	,131	,816	,290	,000	0,3551
	Lingkungan Kerja	,847	,124	,827	,831	,000	0,3411

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, 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 11
Hasil Uji Linearitas Model 1

Combined		F	Sig.
(Deviation from Linearity)			
Kepuasan Kerja	Kerja*Karakteristik	1	0

Individu	,187	,153
Kepuasan Kerja*Disiplin Kerja	,143	,148
Kepuasan Kerja*Kepemimpinan Demokratis	,126	,121
Kepuasan Kerja*Lingkungan Kerja	,171	,143

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

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 Demokratis, dan Lingkungan Kerja 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 Demokratis, dan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang linear dengan kepuasan kerja.

4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik Model 2

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik model 2 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 multikolinearitas, bebas heterokedistisitas dan linear terhadap variabel terikat untuk model 2.

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 12
Hasil Uji Normalitas Model 2

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	f	ig.	Statistik	f	ig.
Karakteristik Individu	,279	9	200	,527	9	139
Disiplin Kerja	,273	9	200	,524	9	132
Kepemimpinan Demokratis	,255	9	200	,518	9	119
Lingkungan Kerja	,264	9	200	,523	9	126
Kepuasan Kerja	,267	9	200	,528	9	133
Kinerja Pegawai	,284	9	200	,531	9	147

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Dari tabel di atas ini terlihat bahwa nilai signifikan dari tiap variabel pada uji kolmogorov-smirnov maupun uji shapiro-wilk menunjukkan nilai di atas 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.

1. 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 13. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Model		Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,394	,182		,165	,029
	Karakteristik Individu	,153	,134	0,121	,142	,144
	Disiplin Kerja	,159	,127	0,127	,252	,136
	Kepemimpinan Demokratis	,141	,117	0,114	,205	,129
	Lingkungan Kerja	,169	,135	0,133	,252	,134
	Kepuasan Kerja	,155	,128	0,125	,211	,132

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

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 besar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

2. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Uji multikoliaritas 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 14
Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Model	Unstand ardized	Stand ardized		ig.	Collinearit y Statistics
-------	--------------------	------------------	--	-----	-----------------------------

		Coefficients		Coefficients				
		Est.	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	,218	,202		,079	,271		
	Karakteristik Individu	,521	,118	0,502	,415	,000	0,412	,853
	Disiplin Kerja	,513	,115	0,498	,461	,000	0,399	,811
	Kepemimpinan Demokratis	,494	,121	0,476	,083	,000	0,468	,782
	Lingkungan Kerja	,532	,102	0,512	,216	,000	0,506	,876
	Kepuasan Kerja	,721	,106	0,703	,802	,000	0,603	,979

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2026

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

3. Hasil Uji Linearitas Model 2

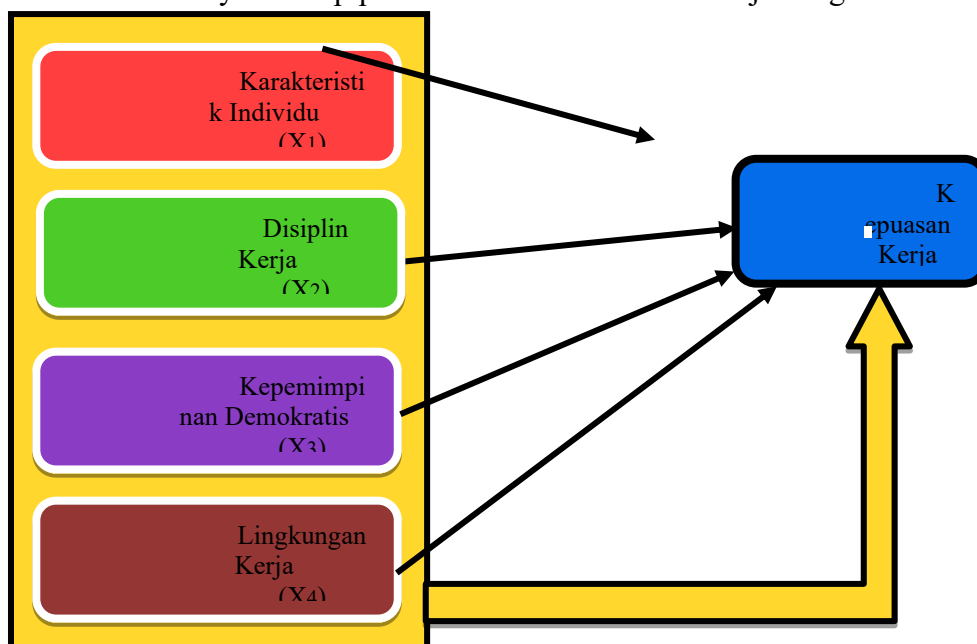
Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 15
Hasil Uji Linearitas Model 2

Combined (Deviation from Linearity)		F	sig.
Kinerja Pegawai*Karakteristik Individu		,543	,162
Kinerja Pegawai*Disiplin Kerja		,285	,203
Kinerja Pegawai*Kepemimpinan Demokratis		,493	,182
Kinerja Pegawai*Lingkungan Kerja		,341	,191
Kinerja Pegawai*Kepuasan Kerja		,574	,176

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel



Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, 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 Demokratis, Lingkungan Kerja, dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

4.3. 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.

4.3.1. Hasil Analisis Regresi Model 1

Gambar 3. Analisis Regresi Berganda Model 1

1. Persamaan Regresi Linear Berganda Model 1

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

Tabel 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 1

Model	Unstandar dized Coefficients		Standa rdized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.	Beta		

		Error			
(Constant)	0 ,223	0 ,178		1 ,253	0 ,102
Karakteristik Individu	0 ,854	0 ,125	0,846	6 ,832	0 ,000
Disiplin Kerja	0 ,859	0 ,127	0,842	6 ,764	0 ,000
Kepemimpinan Demokratis	0 ,824	0 ,131	0,816	6 ,290	0 ,000
Lingkungan Kerja	0 ,847	0 ,124	0,827	6 ,831	0 ,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

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

$$Y = 0,846X_1 + 0,842X_2 + 0,816X_3 + 0,827X_4$$

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

1. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,846; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik Individu sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,846; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,842; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,842; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3) sebesar 0,816; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,816; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Demokratis 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 0,827; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor

mengalami peningkatan sebesar 0,827; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 parsial 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 17 Hasil Uji Parsial (Uji t) Model 1

Model	Unstandar dized Coefficients		Standa rdized Coefficients	T	ig. S
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,223	0,178		1,253	,102
Karakteristik Individu	0,854	0,125	0,846	6,832	,000
Disiplin Kerja	0,859	0,127	0,842	6,764	,000
Kepemimpinan Demokratis	0,824	0,131	0,816	6,290	,000
Lingkungan Kerja	0,847	0,124	0,827	6,831	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2026

1. Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

3. Variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3)

Variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

4. Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

b. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: karakteristik individu, disiplin kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 $\geq$ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 18 Hasil Uji Simultan (Uji F) Model 1

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72,385	4	18,096	53,315	,000 ^a
Residual	25,117	74	,339		
Total	97,502	78			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Karakteristik individu, Disiplin kerja, Kepemimpinan

Demokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepemimpinan Demokratis (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-LIMA diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

3. Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi.

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

Tabel 19
Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,424	0,651	0,619	1,118

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi berganda adalah 0,424 dan nilai korelasi kuadrat adalah 0,651. Nilai ini jika dikonversi menjadi koefisien determinasi maka nilai korelasi kuadrat (R Square) dikali 100%, nilai koefisien determinasinya dapat dilihat sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,651) \times 100\% = 65,10\%$$

Sesuai hasil nilai koefisien determinasi ini maka nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor adalah 65,10 %. Sedangkan sisanya yaitu 34,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka **TERBUKTI HIPOTESIS KE-ENAM DITERIMA**, bahwa nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor adalah sebesar 60-70%.

4.3.2. Hasil Analisis Regresi Model 2

Gambar 5. Analisis Regresi Berganda Model 2

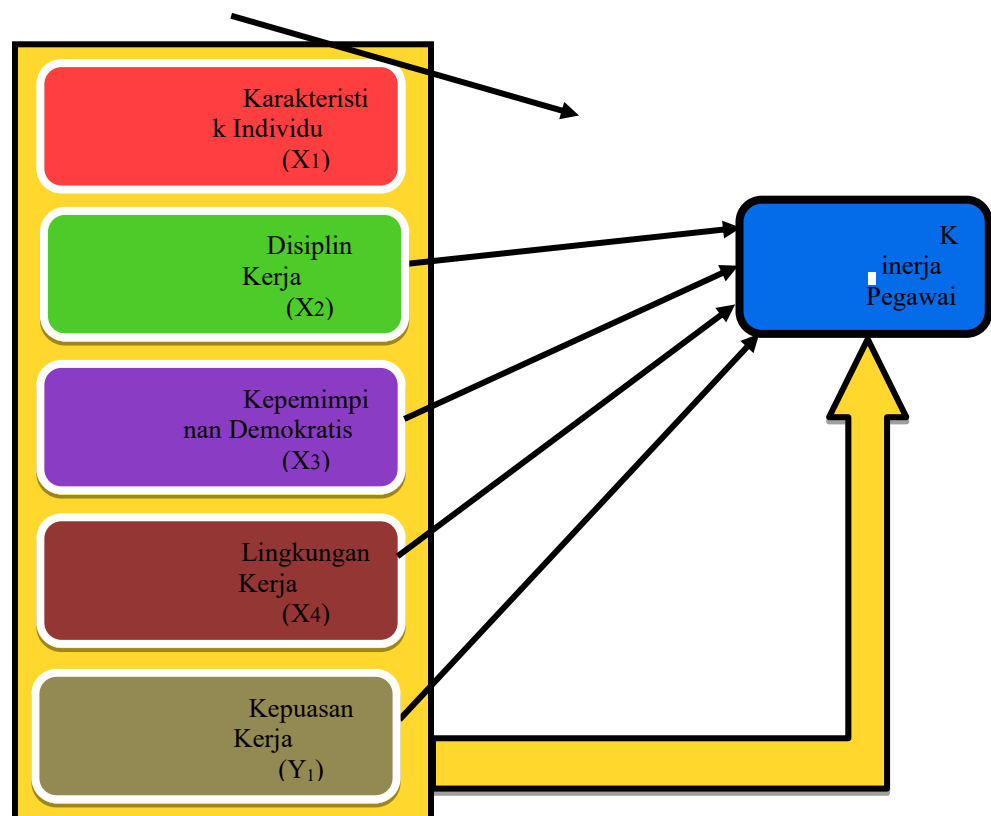
1. Persamaan Regresi Linear Berganda Model 2

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

Tabel 20

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 2

Model	Unstandar dized Coefficients		Standa rdized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,218 ⁰	,202 ⁰		,079 ¹	,271 ⁰
Karakteristik Individu	,521 ⁰	,118 ⁰	0,502	,415 ⁴	,000 ⁰
Disiplin Kerja	,513 ⁰	,115 ⁰	0,498	,461 ⁴	,000 ⁰
Kepemimpinan Demokratis	,494 ⁰	,121 ⁰	0,476	,083 ⁴	,000 ⁰



	Lingkungan	0	0	0,512	5	0
Kerja		,532	,102		,216	,000
	Kepuasan	0	0	0,703	6	0
Kerja		,721	,106		,802	,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

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

$$Y = 0,502X_1 + 0,498X_2 + 0,476X_3 + 0,512X_4 + 0,703X_5$$

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

1. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,502; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Karakteristik Individu sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,502; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,498; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,498; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3) sebesar 0,476; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan Demokratis sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,476; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.
4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0,512; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,512; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi Pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.
5. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_5) sebesar 0,703; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,703; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 ke-tujuh hingga ke-sebelas, 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 21

Hasil Uji Parsial (Uji t) Model 2

Model	Unstandar dized Coefficients		Standa rdized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0 ,218	0 ,202		1 ,079	0 ,271
Karakteristik Individu	0 ,521	0 ,118	0,502	4 ,415	0 ,000
Disiplin Kerja	0 ,513	0 ,115	0,498	4 ,461	0 ,000
Kepemimpinan Demokratis	0 ,494	0 ,121	0,476	4 ,083	0 ,000
Lingkungan Kerja	0 ,532	0 ,102	0,512	5 ,216	0 ,000
Kepuasan Kerja	0 ,721	0 ,106	0,703	6 ,802	0 ,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2026

1. Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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-TUJUH DITERIMA : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

3. Variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3)

Variabel Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 : Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

4. Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

5. Variabel Kepuasan Kerja (X_5)

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor**

b. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: karakteristik individu, disiplin kerja, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 $\geq$ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 22

Hasil Uji Simultan (Uji F) Model 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regr ession	87 ,974	5	1 7,595	6 0,287	.
Resid ual	21 ,305	7 3	0 ,292		
Total	10 9,279	7 8			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Karakteristik individu, Disiplin kerja, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3) Lingkungan Kerja (X_4), dan Kepuasan Kerja (X_5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-DUA BELAS diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 23

Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,683	0,826	1,007

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2026

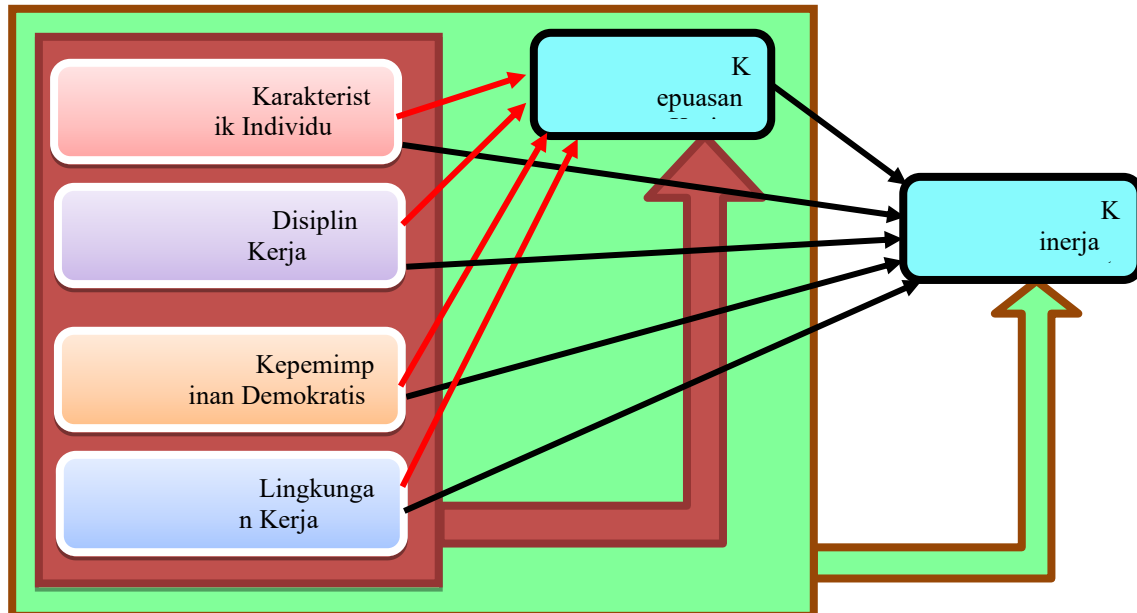
Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi berganda adalah 0,683 dan nilai korelasi kuadrat adalah 0,826. Nilai ini jika dikonversi menjadi koefisien determinasi maka nilai korelasi kuadrat (R Square) dikali 100%, nilai koefisien determinasinya dapat dilihat sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,826) \times 100\% = 82,60\%$$

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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor adalah 82,60 %. Sedangkan sisanya yaitu 17,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka **TERBUKTI HIPOTESIS KE-TIGA BELAS DITERIMA, bahwa nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis,**

Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor adalah sebesar 80-90%.

i. Hasil Analisis Jalur Regresi Berganda



Gambar 8 Analisis Jalur Penelitian

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 14-15 untuk penelitian ini.

Tabel 24
Hasil Analisis Jalur Penelitian

Variabel	Pengaruh	Pengaruh	Pengaruh X_n ke Y_1	Pengaruh simultan	Pengaruh
	$X_n - Y_1$	$Y_1 - Y_2$	dikalikan	$X_n - Y_1 - Y_2$	$X_n - Y_2$
			Pengaruh Y_1 ke Y_2		
			$(X_n - Y_1) * (Y_1 - Y_2)$		
X_1	0,846	0,703	0,595	Rerata :	0,502
X_2	0,842		0,592	0,5854	0,498
X_3	0,816		0,574	atau	0,476
X_4	0,82		0,581	58,5	0,51

	7		4%	2
--	---	--	----	---

Sumber : Data Hasil Penelitian 2026

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 Demokratis (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) 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 = **$0,502 < 0,595$** .

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 = **$0,498 < 0,592$** .

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) **LEBIH KECIL** dibandingkan nilai pengaruh variabel Kepemimpinan Demokratis (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = **$0,476 < 0,574$** .

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 = **$0,512 < 0,581$** .

1. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : Besar nilai pengaruh variabel Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = **$0,5854$** . Dengan demikian dapat disim Ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Demokratis terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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)
6. Besarnya nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor adalah sebesar 65,10%; sedangkan sisanya 34,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.
7. Ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
8. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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 Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) 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)
13. Besarnya nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor adalah sebesar 82,60%; sedangkan sisanya 17,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.
14. Ada pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui

Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.

15. Besar pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor adalah sebesar 58,54 %

pulkan bahwa **HIPOTESIS KE-EMPATBELAS diterima yang berarti terdapat pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor.**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel pengaruh Karakteristik Individu , Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y_2) melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1) yaitu sebesar = $0,5854 \times 100\% = 58,54 \%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-LIMABELAS diterima yang berarti Besaran nilai pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Alor adalah sebesar 58,54%**

Kesimpulan

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.
- Anwar, S. M. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2825-2834.
- Assagaf, M. Z., Saleh, M. Y., & Karim, A. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 8(1), 174-180.
- 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.
- LPPM Universitas Tribuana Kalabahi. 2026. *Panduan Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*. Kalabahi : LPPM Untrib Kalabahi.
- Odisa, P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab.Solok. *Interdisciplinary Journal Of Computer Science, Business Economics, And Education Studies*, 2(1), 333–342. Retrieved From <https://www.journal-icesb.org/index.php/icesb/article/view/127>

- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis Demokratis Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ratu Humayroh Aldora, Ramdani Bayu Putra, Dodi Suryadi, & Hasmaynelis Fitri. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(3), 14–37. <https://doi.org/10.55606/Makreju.V2i3.3252>
- Rony, I., Tulhusnah, L., & Syahputra, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Situbondo. *Prosiding Seminar Nasional Unars*, 1(1), 194-203. Retrieved From <https://unars.ac.id/ojs/index.php/prosidingsdgs/article/view/2441>
- Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, E., & Simatupang, S. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 200-215.
- BPS Kabupaten Alor 2026; Kabupaten Alor dalam Angka 2026 : <https://alorkab.bps.go.id/id/publication/2026/02/27/718c5e2366a1a9893a07f957/kabupaten-alor-dalam-angka-2026.html>