



**Performance Perspective In Human Resource Management
(A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management
Science)**

**Perspektif Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
(Sebuah Refleksi Dari Hasil Penelitian Internal Bidang Manajemen)**

Theresia Loungina Luisa Peny

Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi - NTT

Abstrak

Received: 2 Oktober 2024
Revised: 13 Oktober 2024
Accepted: 29 Oktober 2024

This paper is a summary of the journey of four (4) years of research conducted in the field of management science, specifically human resource management. This research was conducted in four different research locations with the aim of determining the extent to which employees' understanding of employee performance values is absorbed from a management science perspective. The results of this 4-year research conclude that: There is an influence of Democratic Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Alor Regency Tourism Office. The influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Alor Regency Tourism Office is 80.1% There is an influence of Work Discipline, Democratic Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Alor Regency Regional Disaster Management Agency Office. The influence of Work Discipline, Democratic Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Alor Regency is 87.1% There is an influence of Work Discipline, Democratic Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Mali Airport Management Unit (UPBU) Office of Alor Regency. The influence of Individual Characteristics, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at the Mali Airport Management Unit (UPBU) Office of Alor Regency is 87.80%. There is an influence of Employee Competence, Work Motivation, Work Discipline together on Employee Job Satisfaction at the Meteorology, Climatology and Geophysics Agency (BMKG) Mali Meteorological Station - Alor Regency by 68.06% There is an influence of Employee Competence, Work Motivation, Work Discipline and Work Satisfaction together on Employee Performance at the Meteorology, Climatology and Geophysics Agency (BMKG) Mali Meteorological Station - Alor Regency by 83.2% The magnitude of the influence of Employee Competence, work motivation and work discipline on Employee Performance through Employee Job Satisfaction at the Meteorology, Climatology and Geophysics Agency, Mali Meteorological Station, Alor Regency is 72.46%

Keywords: Performance, Perspective, Human, Resource, Management

(* Corresponding Author: ginpeny83@gmail.com)

How to Cite: Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>

PENDAHULUAN

Pada era *society 5.0* saat ini, ketika kita sudah ada pada tingkatan peradaban manusia dimana terjadi penggabungan tinggi antara dunia maya dan dunia fisik, maka sebagai manusia yang beradab, kita diharapkan mampu menyeimbangkan kemajuan teknologi, penyelesaian masalah sosial, memajukan perekonomian yang sedianya sudah harus dirasakan oleh semua umat manusia tanpa memandang lokasi, usia, bahkan bahasa. Pada perubahan peradaban akan kebutuhan hidup manusia ini

terjadi pula perubahan regulasi serta berbagai prosedur penanganan aksesibilitas pelayanan publik supaya dapat dijangkau oleh masyarakat. Pada berbagai giat perekonomian mulai dari perusahaan yang bergerak di bidang properti, bidang alat komunikasi dan telekomunikasi, bidang kesehatan, bidang perbankan, bidang pariwisata, bahkan hingga pelayanan publik yang dilakoni oleh sektor swasta ini, telah menjadikan manusia sebagai pembeli atau pengguna merasakan tingkat kepuasan yang mendekati sempurna. Demikian pula sama terjadi pada pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah. Pemerintah pun dituntut untuk bisa memberikan pelayanan publik yang memadai dan lebih menekankan nilai harmonisasi dan kolaborasi dengan budaya lokal dengan tetap menjunjung nilai transformasi pelayanan publik.

Selain itu, kita juga diperhadapkan dengan kondisi berubah alam dengan berbagai perubahan cuaca, iklim, badai, gunung berapi, kegempaan, curah hujan, yang cukup merisaukan masyarakat. Kondisi alam yang dirasakan ekstrim oleh masyarakat Kabupaten Alor semenjak kejadian badai seroja di tahun 2021. Kesigapan pemerintah dan masyarakat dalam kondisi tanggap bencana menjadi perhatian kita tanpa mengenal waktu. Penyampaian informasi kepada masyarakat pra kejadian dan pasca kejadian fenomena alam secara *uptodate* melalui media informasi teknologi digital ataupun *Human Relation Approach* (Pendekatan Hubungan Manusia) menjadi keharusan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap masyarakat.

Disisi lain Kabupaten Alor sedang berdaya menjadi daerah destinasi wisata. Pemerintah dan Masyarakat secara proaktif menggerakkan Alor sebagai daerah wisata. Ada wisata pesisir pantai, wisata panorama laut, desa wisata, wisata kuliner, wisata budaya, dan tempat penginapan, hiburan dan resto yang menyuguhkan pemandangan alam dengan tetap mempertahankan budaya lokal Alor tercinta. Kita berbenah dengan sektor perhubungan dan transportasi laut dan udara sebagai pintu masuknya para wisatawan local dan asing yang rindu menikmati keindahan karya Tuhan dan karya kita di Alor ini.

Sinergi yang terbangun dalam geliat memajukan Alor hanya bisa terjadi jika kita, yang adalah orang alor, kita tinggal di Alor, kita hidup di alor, kita mau secara berkelanjutan, tanpa henti, berkomitmen dengan visi yang sama : Berikan yang terbaik bagi Alor.

Manusia yang pada hakekatnya sebagai makhluk pekerja (*Homo Laboris*). Pada abad ke 17 dan 18, salah seorang filsuf Inggris yang bernama John Locke pernah berpendapat, bahwa pekerjaan merupakan sumber untuk memperoleh hak milik pribadi. Hegel, filsuf Jerman, juga berpendapat bahwa pekerjaan membawa manusia menemukan dan mengaktualisasikan dirinya. Karl Marx, murid Hegel, berpendapat bahwa pekerjaan merupakan sarana manusia untuk menciptakan diri karena dengan hasil bekerjanya orang mendapatkan pengakuan. Dengan kerja yang telah kita lakukan hingga hari ini, apakah kita sudah berikan yang terbaik bagi Alor ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Dalam buku *Fundamentals Of Management* (1987), James H. Donnelly, James L. Gibson, dan John M. Ivancevich menyatakan bahwa : “job performance is the outcomes of jobs relate to the purposes of the organization such a quality,

efficiency, and other criteria of effectiveness” atau Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lainnya yang berhubungan dengan efektifitas. Selanjutnya dinyatakan pula bahwa oleh Cokroaminoto juga menyatakan bahwa pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas–tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas – tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Indikator kinerja berupa : Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. Komitmen kerja, kesepakatan kerja antara pegawai dengan organisasinya. Tangung jawab pegawai terhadap organisasinya

Karakteristik Individu

I komang Ardana dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (1988) menyatakan, Karakteristik individu merupakan perilaku diri yang ada pada diri seseorang baik positif maupun negative. Karakteristik individu dikenal dalam tabiat, watak, sifat – sifat kejiwaan, kemampuan, akhlak, dan budi pekerti serta kepribadian (*sanguinis, melankolis, koleris, dan plegmatis*) yang membedakan seseorang dari orang lain. Karakteristik individu seseorang dalam bekerja dapat berupa ciri biologis, kemampuan/ keterampilan/ kompetensi, perspektif (pandangan), dan sikap.

Kepemimpinan Demokratis

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnatelly : Kepemimpinan dengan tipe demokratis adalah pemimpin yang membagi tanggung jawab pengambilan keputusan dengan kelompok, mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, memakai pujian dan kritik, meski pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pimpinan. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis dalam terukur dalam Wewenang, Keputusan dan kebijakan. Komunikasi. Pengawasan. Pemimpin menerima saran dari bawahan. Pelaksanaan tugas. Kritik dan pujian. Penyelesaian tugas. Tindakan dan sikap. Suasana kerja kondusif dan Tanggung jawab keberhasilan organisasi bersama.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan atau rasa semangat atau kekuatan yang memberikan energi perilaku bagi setiap orang untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri sendiri. Definisi ini menunjuk pada capai tujuan, individu

harus diberi semangat sehingga memiliki fokus yang jelas pada apa yang ingin dicapai. Motivasi kerja menurut teori Abraham Maslow mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu: Kebutuhan Fisiologis (physiological) Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, rumah, kesehatan, keluarga. Kebutuhan Rasa Aman (safety) Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan Sosial (affiliation) Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, persahabatan, penerimaan, pengakuan diri. Kebutuhan Penghargaan (esteem) Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungan. Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi dan norma- norma yang berlaku didalamnya. Menegakkan disiplin kerja sangat penting, karena dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksana kerja, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Dalam dunia kerja, Disiplin Waktu. Disiplin waktu di artikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pada jam kerja, dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Disiplin Peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah di tetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah di tetapkan. Disiplin Tanggung Jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah kesanggupan/kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan/dipercayakan serta disiplin dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

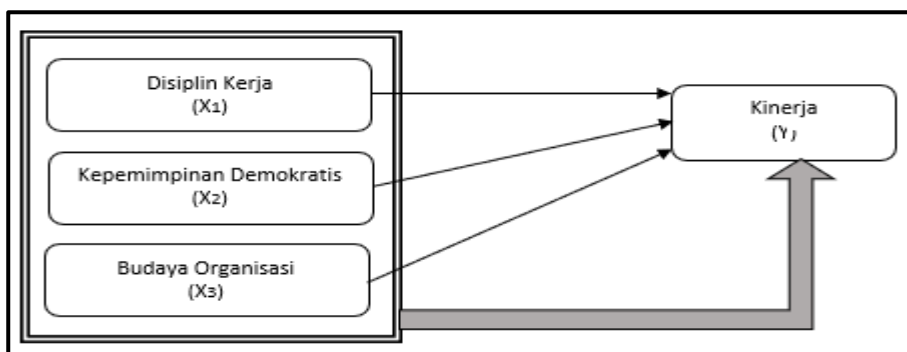
Budaya Organisasi

I Komang Ardana (1988) menyatakan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dikatakan juga sebagai cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau menerimanya agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Budaya organisasi yang dibangun pada suatu organisasi hendaknya bercirikan pada dari inovasi, hal rinci, orientasi hasil, orientasi kerja perorangan, orientasi kerja tim, keagresifan akan hasil yang sempurna, dan kemantapan dalam performa organisasi.

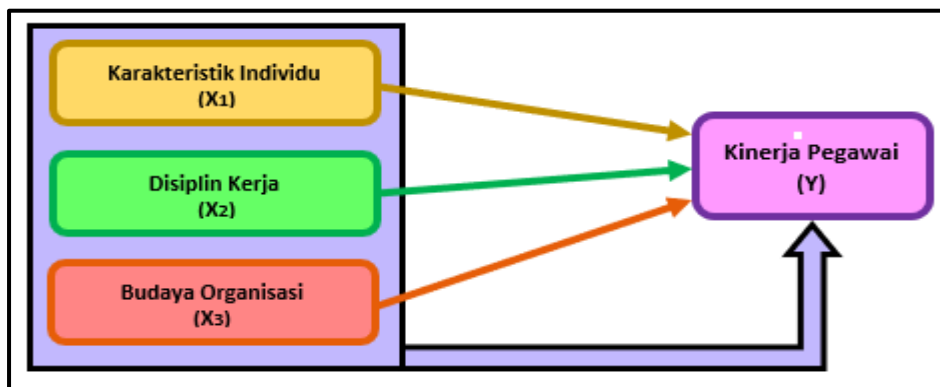
METODE PENELITIAN

Dalam empat tahun penelitian, dengan jumlah responden 275 pegawai yang tersebar pada empat tempat penelitian pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

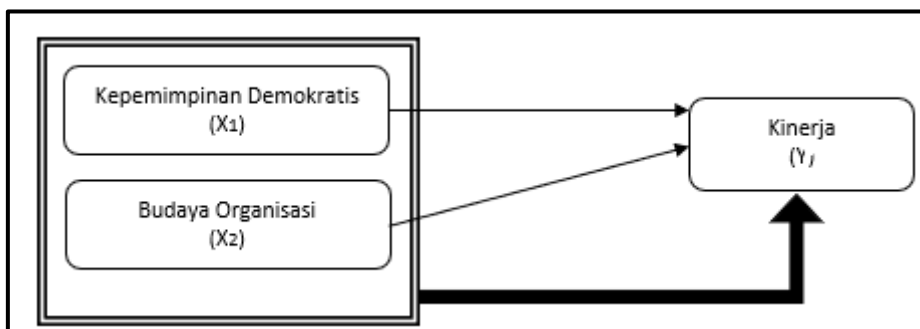
Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis korelasi berganda, analisis regresi linear berganda dalam analisis jalur (path analysis) dan analisis uji t dan uji F untuk pengambilan Keputusan, yang dapat dibaca pada artikel masing masing penelitian ini.



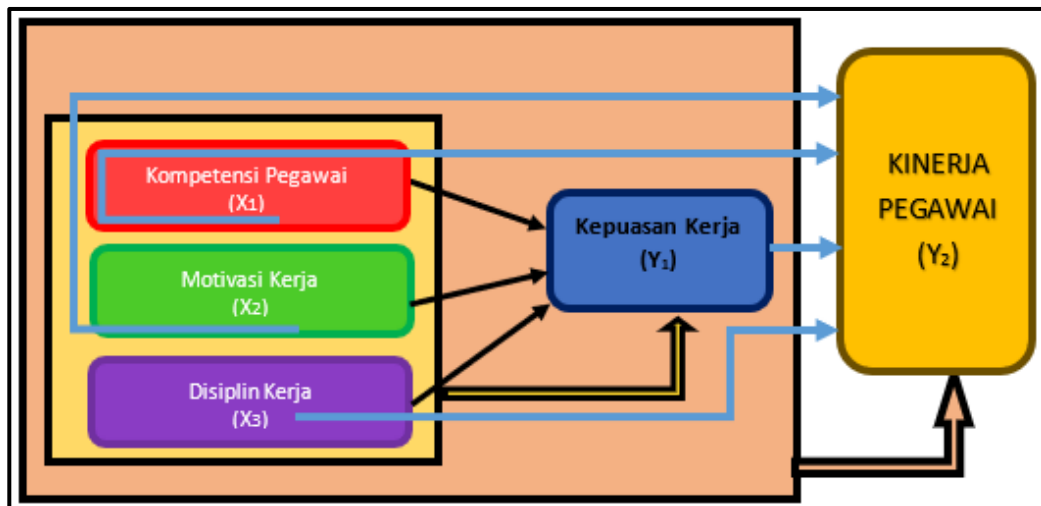
Gamabr 1. Kerangka Penelitian Pertama



Gambar 2. Kerangka Penelitian Kedua



Gambar 3. Kerangka Penelitian Ketiga



Gambar 4. Kerangka Penelitian Ke-empat

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Variabel karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi pegawai, kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi pearson product moment yang di atas batas 0,3 untuk uji validitas. Dengan rata rata 7 – 9 instrumen.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel karakteristik individu, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi pegawai, kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi chronbah alfa yang di atas batas 0,6 untuk uji validitas. Dengan rata rata 7 – 9 instrumen tiap variabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam 4 tahun penelitian :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	Df	Sig.
Disiplin Kerja	,194	106	,200	,812	106	,334
Kep.Demokratis	,193	106	,200	,843	106	,327
Bud.Organisasi	,186	106	,200	,857	106	,311
Kinerja Pegawai	,197	106	,200	,806	106	,343

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	Df	Sig.

Karakteristik individu	,189	81	,200	,923	81	,311
Disiplin Kerja	,172	81	,200	,911	81	,306
Bud.Organisasi	,184	81	,200	,919	81	,309
Kinerja Pegawai	,192	81	,200	,933	81	,318

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Model 1

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	Df	Sig.
Kompetensi Pegawai	,175	17	,200	,911	17	,359
Motivasi Kerja	,173	17	,200	,925	17	,353
Disiplin Kerja	,168	17	,200	,923	17	,347
Kepuasan Kerja	,182	17	,200	,954	17	,378

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Model 2

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	Df	Sig.
Kompetensi Pegawai	,744	17	,200	,863	17	,543
Motivasi Kerja	,729	17	,200	,856	17	,536
Disiplin Kerja	,738	17	,200	,862	17	,531
Kepuasan Kerja	,757	17	,200	,871	17	,664
Kinerja Pegawai	,769	17	,200	,893	17	,675

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Nilai signifikansi pada uji normalitas, baik pada uji Kologorov Smirnov dan Shapiro Wilk adlah di atas nilai batas yaitu nilai alfa sebesar 0,05 atau 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa ke-delapan variabel ini menunjukkan nilai sebaran data pada yang telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis Parametrik Regresi Linear Berganda.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas dalam 4 tahun penelitian :

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,408	1,273		1,891	,063
	Kep.Dem.	,729	,077	,711	-,266	,691
	Bud.Org.	,690	,069	,684	1,308	,595

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,118	1,273		1,664	0,081
	Disiplin Kerja	0,834	0,128	0,812	6,516	0,703
	Kep. Demokratis	0,773	0,116	0,759	6,664	0,719
	Budaya Organisasi	0,802	0,121	0,788	6,628	0,715

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	0,805	0,443		1,817	0,094
	Karakteristik individu	0,962	0,227	0,812	4,238	0,167
	Disiplin Kerja	0,945	0,204	0,759	4,632	0,155
	Budaya Organisasi	0,884	0,191	4,628	6,628	0,149

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,832	0,441		1,886	0,054
	Kompetensi Pegawai	0,512	0,226	0,509	2,265	0,267
	Motivasi Kerja	0,516	0,203	0,504	2,541	0,255
	Disiplin Kerja	0,514	0,190	0,506	2,705	0,249

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,231	0,298		0,775	0,192
	Kompetensi Pegawai	0,643	0,104	0,553	6,183	0,349
	Motivasi Kerja	0,726	0,112	0,636	6,482	0,324
	Disiplin Kerja	0,758	0,118	0,668	6,424	0,336
	Kepuasan Kerja	0,697	0,106	0,607	6,575	0,351

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Deteksi dengan Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas. Syaratnya adalah nilai signifikansi uji t variable bebas memiliki nilai diatas batas nilai alfa yaitu 0,05 atau 5%. Dari lima tabel hasil uji heterokedastisitas yang menggunakan uji gletjser diatas, menunjukkan nilai signifikansi uji t dengan nilai diatas nilai batas yaitu nilai alfa sebesar 0,05%. Maka variable bebas telah memenuhi syarat adanya homokedastisitas dan dapat dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas dari 4 tahun penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinariitas

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,945	2,983		-0,317	0,752		
	Disiplin Kerja	0,257	0,037	0,270	6,841	0,000	0,824	1,213
	Kep. Demokratis	0,461	0,039	0,459	11,829	0,000	0,850	1,176
	Budaya Organisasi	0,323	0,026	0,527	12,429	0,000	0,712	1,404

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,977	2,841		-0,344	0,535		
	Karakteristik individu	0,845	0,124	0,839	6,815	0,000	0,693	1,378
	Disiplin Kerja	0,984	0,119	0,975	8,269	0,000	0,710	1,407
	Budaya Organisasi	0,711	0,137	0,704	5,190	0,000	0,664	1,349

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,218	2,311		0,094	0,535		
	Kompetensi Pegawai	0,849	0,126	0,845	6,738	0,000	0,583	1,732
	Motivasi Kerja	0,877	0,118	0,873	7,432	0,000	0,591	1,745
	Disiplin Kerja	0,892	0,133	0,888	6,707	0,000	0,536	1,728

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,384	0,903		0,425	0,382		
	Kompetensi Pegawai	0,719	0,107	0,679	6,720	0,000	0,267	2,502
	Motivasi Kerja	0,733	0,121	0,693	6,058	0,000	0,281	2,516
	Disiplin Kerja	0,695	0,116	0,655	5,991	0,000	0,243	2,478
	Kepuasan Kerja	0,874	0,129	0,834	6,775	0,000	0,422	2,657

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Uji Multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai Tolerance.). Model regresi yang baik adalah variable bebas yang memiliki batas nilai VIF adalah kurang dari 10 (<10) dan batas nilai tolerance adalah lebih besar dari 0,1(>0,1). Pada kelima tabel penelitian diatas telah terbukti bahwa ke sembilan variabel tersebut telah memiliki nilai interkorelasi atau nilai kolinearitas dan bukan multikolinaeritas, sehingga dapat dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda. Hasil Uji Linearitas

Berikut ini adalah hasil uji linearitas dari ke-empat penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 16. Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Kepemimpinan Demokratis	7,345	7	1,049	,732	,725
Kinerja*Budaya Organisasi	7,629	7	1,090	,754	,756

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 17. Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Disiplin Kerja	0,651	1	0,651	1,916	0,169
Kinerja*Kep. Demokratis	0,632	1	0,632	1,529	0,161
Kinerja*Budaya Organisasi	0,647	1	0,647	1,768	0,165

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Tabel 18. Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Karakteristik individu	0,821	1	0,821	1,836	0,178
Kinerja*Disiplin Kerja	0,855	1	0,855	1,974	0,181
Kinerja*Budaya Organisasi	0,827	1	0,827	1,782	0,164

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Tabel 19. Hasil Uji Linearitas Model 1

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja*Kompetensi Pegawai	0,734	1	0,734	2,381	0,224
Kepuasan Kerja*Motivasi Kerja	0,728	1	0,728	2,277	0,218
Kepuasan Kerja*Disiplin Kerja	0,737	1	0,737	2,352	0,229

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas Model 2

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Kompetensi Pegawai	0,858	1	0,858	4,462	0,496
Kinerja*Motivasi Kerja	0,844	1	0,844	4,389	0,488
Kinerja*Disiplin Kerja	0,874	1	0,874	4,545	0,505
Kinerja*Kepuasan Kerja	0,883	1	0,883	4,592	0,510

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Uji linearitas adalah pengujian untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji Linearitas merupakan asumsi yang penting dalam penggunaan analisis regresi linear, dengan mengetahui nilai Deviation from Linearity tiap melalui signifikansi uji F yang dibandingkan dengan nilai alfa penelitian 0,05 atau 5%. Sesuai hasil perhitungan uji linearitas diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai deviation from linearity terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi uji F yang lebih besar dari nilai alfa 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda simpulan penelitian Penelitian Pertama

Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda pembentuk persamaan regresi penelitian serta nilai uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 22. Hasil Uji Simultan (Uji F)

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 23. Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,895	0,801	.783	1,078

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2021

Simpulan Penelitian Pertama :

1. **Persamaan Regresi : $Y = 2,588 + 1,215X_1 + 1,165X_2 + e$**
2. Ada pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor
3. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor
4. Ada pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
5. Besar pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor sebesar 80,1%

Penelitian Kedua

Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda pembentuk persamaan regresi penelitian serta nilai uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Tabel 24. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,945	2,983		-0,317	0,752
	Disiplin Kerja	0,257	0,037	0,270	6,841	0,000
	Kep. Demokratis	0,461	0,039	0,459	11,829	0,000

	Budaya Organisasi	0,323	0,026	0,527	12,429	0,000
--	-------------------	-------	-------	-------	--------	-------

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Tabel 25. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,945	2,983		-0,317	0,752
	Disiplin Kerja	0,257	0,037	0,270	6,841	0,000
	Kep. Demokratis	0,461	0,039	0,459	11,829	0,000
	Budaya Organisasi	0,323	0,026	0,527	12,429	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2022

Tabel 26. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,876	3	29,625	226,353	.000 ^a
	Residual	13,350	102	0,131		
	Total	102,226	105			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Tabel 27. Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,933	0,871	0,854	1,119

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Simpulan Penelitian Kedua :

1. **Persamaan Regresi : $Y = -0,945 + 0,257X_1 + 0,461X_2 + 0,323X_3 + e$**
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor
3. Ada pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor
4. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor
5. Ada pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.
6. Besar pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor sebesar 87,1%

Penelitian Ketiga

Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda pembentuk persamaan regresi penelitian serta nilai uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Tabel 28. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,977	2,841		-0,344	0,535
	Karakteristik Individu	0,845	0,124	0,839	6,815	0,000
	Disiplin Kerja	0,984	0,119	0,975	8,269	0,000

	Budaya Organisasi	0,711	0,137	0,704	5,190	0,000
--	-------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Tabel 29. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,442	3	30,481	90,717	.000 ^a
	Residual	25,865	77	0,336		
	Total	117,307	80			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Tabel 30. Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.812	1.273

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Simpulan Penelitian Ketiga :

- Persamaan Regresi : $Y = -0,977 + 0,845X_1 + 0,984X_2 + 0,711X_3 + e$**
- Ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.
- Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.
- Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.
- Ada pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor.
- Besar pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali Kabupaten Alor adalah sebesar 87,80%.

Penelitian Ke Empat (Regresi Linear Berganda dan Path Analysis)

Berikut ini hasil analisis penelitian ke empat untuk model pertama dan kedua.

Tabel 31. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,218	2,311		0,094	0,535
	Kompetensi Pegawai	0,849	0,126	0,845	6,738	0,000
	Motivasi Kerja	0,877	0,118	0,873	7,432	0,000
	Disiplin Kerja	0,892	0,133	0,888	6,707	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 32. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,384	0,903		0,425	0,382
	Kompetensi Pegawai	0,719	0,107	0,679	6,720	0,000
	Motivasi Kerja	0,733	0,121	0,693	6,058	0,000
	Disiplin Kerja	0,695	0,116	0,655	5,991	0,000
	Kepuasan Kerja	0,874	0,129	0,834	6,775	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 33. Hasil Uji Simultan (Uji F) Model 1

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	86,493	3	28,831	32,383	.000 ^a
	Residual	11,574	13	0,890		
	Total	98,067	16			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 34. Hasil Uji Simultan (Uji F) Model 2

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	92,749	4	23,187	21,664	.000 ^a
	Residual	12,844	12	1,070		
	Total	105,593	16			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 35. Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.6806	.811	1.316

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 36. Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,912	0,832	.823	1,114

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Tabel 37. Hasil Analisis Jalur Penelitian

VARIABLE	Pengaruh ke Y ₁	Pengaruh ke Y ₂	Pengaruh X ₁₂₃ ke Y ₁ dikalikan Pengaruh Y ₁ ke Y ₂ (X _n -Y ₁) * (Y ₁ -Y ₂)	Pengaruh simultan melalui Y ₁	Pengaruh simultan X ₁₂₃ terhadap Y ₁	Pengaruh simultan X ₁₂₃ Y ₁ terhadap Y ₂
X ₁	0,845	0,679	0,705	Rerata : 0,72467 =72,47%	68,06%	83,2%
X ₂	0,873	0,693	0,728			
X ₃	0,888	0,655	0,741			
Y ₁	-	0,834				

Sumber : Data Hasil Penelitian 2024

Simpulan Penelitian Ke-empat :

1. Persamaan regresi pertama : $Y = 0,845X_1 + 0,873X_2 + 0,888X_3$
2. Persamaan regresi kedua : $Y = 0,679X_1 + 0,693X_2 + 0,655X_3 + 0,834X_4$
3. Ada pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap kepuasan kerja dan Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor
4. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja dan Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor.
5. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja dan Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor.
6. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor.

7. Ada pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara bersama – sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor sebesar 68,06%
8. Ada pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor sebesar 83,2%
9. Besar pengaruh Kompetensi Pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor adalah 72,46 %

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. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868>
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Eshana, 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., 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>