



## 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

Theresia Lounggina Luisa Peny<sup>1</sup>, Isak Bainhana<sup>2</sup>, Yeheskia Laazar Esehana<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi - Universitas Tribuana Kalabahi - NTT

### Abstract

Received: 20 Mei 2025

Revised: 27 Mei 2025

Accepted: 01 Juni 2025

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 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, baik pengaruh secara parsial atau simultan dan juga pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Responden penelitian ini adalah 17 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 pegawai.*

*Dari hasil penelitian dan kesimpulan penelitian maka tim peneliti menyarankan bagi Responden (pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor agar para pegawai diharapkan dapat mempertahankan kinerja pegawai yang telah tertata dengan baik sampai saat ini, sambil terus membenahi diri mengingat berbagai perubahan situasi kerja. Saran juga diberikan bagi Kepala Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor, agar pimpinan yang telah mengayomi dan membangun nilai kompetensi pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang telah tertanam baik dalam lingkup kerja ini dapat dipertahankan serta dengan tetap memberi semangat, motivasi dan inovasi demi perkembangan kinerja pegawai yang jauh lebih baik dan kinerja Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor secara kelembagaan.*

**Keywords:** *kompetensi pegawai,, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja,, kinerja pegawai*

(\*) Corresponding Author: [ginpeny83@gmail.com](mailto:ginpeny83@gmail.com)

**How to Cite:** Peny, T., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2025). 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, 11*(6.D), 338-362. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12292>

### PENDAHULUAN

Kondisi berubah alam beberapa tahun terakhir di kepulauan Alor menunjukkan berbagai perubahan cuaca, iklim, kegempaan, yang cukup merisaukan masyarakat. Kondisi alam yang dirasakan ekstrim oleh masyarakat Kabupaten Alor semenjak kejadian badai seroja di tahun 2021. Perhatian pemerintah dan masyarakat pun mulai sedikit mengkhawatirkan kondisi alam. Perubahan cuaca, iklim dan perubahan geografis akibat fenomena alam bisa diketahui oleh

masyarakat dan pemerintah Kabupaten Alor dari suatu Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

Pelayanan publik yang dilakukan oleh Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor yang dirasakan oleh masyarakat adalah penyampaian informasi pra kejadian dan pasca kejadian fenomena alam. Penyampaian informasi ini dilakukan oleh Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor secara *uptodate* melalui media informasi elektronik.

Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali di Kabupaten Alor merupakan satu – satunya pelayanan publik yang memberikan informasi meteorologi, klimatologi dan geofisika yang cepat, tepat, akurat dan luas jangkauannya serta mudah dipahami oleh masyarakat dan pemangku kepentingan publik lainnya. Pelayanan publik berupa informasi seperti prakiraan cuaca penerbangan, prakiraan cuaca maritim, prakiraan cuaca, suhu, angin, kelembapan, kegempaan, serta pengamatan citra satelit, curah hujan, dan informasi iklim keseluruhan kepulauan Alor.

Menyadari akan kebutuhan Masyarakat terhadap pelayanan informasi meteorologi klimatologi dan geofisika, maka BMKG Stasiun Meteorologi Mali melakukan berbagai transformasi pelayanan publik kepada masyarakat, baik dari infrastruktur, prosedur kerja yang berbasis teknologi dan digital hingga pelayanan yang bersifat *Human Relation Approach* (Pendekatan Hubungan Manusia).

Peningkatan pelayanan publik yang dilakukan oleh Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali ini hanya dapat terjadi jika adanya kesepahaman yang terbangun antar pegawai dan para pimpinan Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali. Demi terlaksananya pelayanan publik yang memuaskan masyarakat inilah, maka performa kerja atau kinerja tiap-tiap pegawai Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali menjadi salah satu tolok ukur performa kerja Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali itu sendiri.

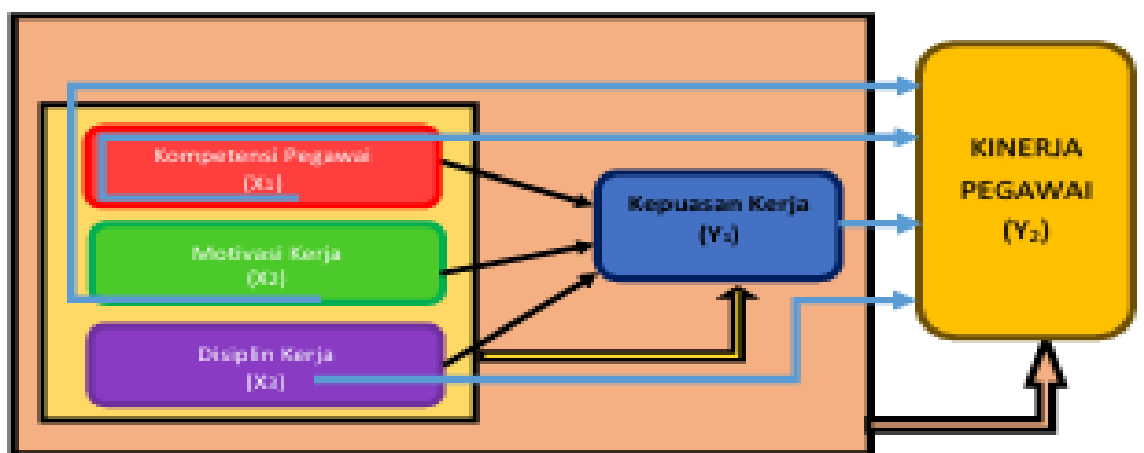
Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali sebagai dunia kerja, memandang kinerja sebagai prestasi kerja tiap pegawai dengan semangat transformasi. Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali dipandang sebagai subjek pelaksana 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 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 Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh

adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ( $N = n$ ) yaitu semua pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali dengan jumlah 17 orang.

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



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

#### Hasil Uji Validitas Variabel

##### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )

Hasil uji validitas variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,823	0,3	Valid
P2	0,825	0,3	Valid
P3	0,828	0,3	Valid
P4	0,826	0,3	Valid

P5	0,829	0,3	Valid
P6	0,832	0,3	Valid
P7	0,831	0,3	Valid
P8	0,826	0,3	Valid
P9	0,827	0,3	Valid
P10	0,833	0,3	Valid
P11	0,834	0,3	Valid
P12	0,824	0,3	Valid
P13	0,821	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kompetensi Pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kompetensi Pegawai bagi Kinerja Pegawai Badan Mateorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

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

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,814	0,3	Valid
P2	0,816	0,3	Valid
P3	0,817	0,3	Valid
P4	0,813	0,3	Valid
P5	0,817	0,3	Valid
P6	0,811	0,3	Valid
P7	0,821	0,3	Valid
P8	0,814	0,3	Valid
P9	0,818	0,3	Valid
P10	0,815	0,3	Valid
P11	0,819	0,3	Valid
P12	0,812	0,3	Valid
P13	0,813	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Motivasi Kerja bagi Kinerja Pegawai Badan Mateorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor

3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,825	0,3	Valid
P2	0,823	0,3	Valid
P3	0,826	0,3	Valid
P4	0,821	0,3	Valid
P5	0,822	0,3	Valid
P6	0,828	0,3	Valid
P7	0,827	0,3	Valid
P8	0,825	0,3	Valid
P9	0,827	0,3	Valid
P10	0,829	0,3	Valid
P11	0,822	0,3	Valid
P12	0,824	0,3	Valid
P13	0,826	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2024

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. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 4  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,852	0,3	Valid
P2	0,825	0,3	Valid
P3	0,847	0,3	Valid
P4	0,813	0,3	Valid
P5	0,824	0,3	Valid
P6	0,818	0,3	Valid
P7	0,829	0,3	Valid
P8	0,826	0,3	Valid
P9	0,827	0,3	Valid
P10	0,834	0,3	Valid
P11	0,841	0,3	Valid
P12	0,832	0,3	Valid

P13	0,855	0,3	Valid
-----	-------	-----	-------

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2024

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. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kepuasan Kerja Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

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

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,846	0,3	Valid
P2	0,847	0,3	Valid
P3	0,843	0,3	Valid
P4	0,841	0,3	Valid
P5	0,848	0,3	Valid
P6	0,846	0,3	Valid
P7	0,849	0,3	Valid
P8	0,829	0,3	Valid
P9	0,845	0,3	Valid
P10	0,844	0,3	Valid
P11	0,847	0,3	Valid
P12	0,843	0,3	Valid
P13	0,846	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2024

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. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

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 6  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi Pegawai (X <sub>1</sub> )	0,814	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,811	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,818	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,837	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,825	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Hasil Uji Asumsi Klasik Model 1

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi pertama tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila lulus uji asumsi klasik yang berarti bahwa data penelitian linear, terdistribusi normal, bebas dari gejala 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.

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas Model 1

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signif.	Statistik	Df	Signif.
Kompetensi Pegawai	,175	17	,200	,911	17	,359
Motivasi Kerja	,173	17	,200	,925	17	,353
Disiplin Kerja	,168	17	,200	,925	17	,347
Kepuasan Kerja	,182	17	,200	,951	17	,378

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

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 keempat variabel ini telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai t uji *glejser* lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 8  
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	2,265	0,267
	Motivasi Kerja	0,516	0,203	2,541	0,255
	Disiplin Kerja	0,514	0,190	2,705	0,249

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kompetensi pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin 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 9  
Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Model	Unstandar dized Coefficients		Stan dardized Coefficien ts	Sig.	Collineari ty Statistics	
		Std . Error	Beta		T olerance	IF
1	(Constant)	2,311	,094	,535		
	Kompetensi Pegawai	0,126	0,845	,738	0,583	,732
	Motivasi Kerja	0,118	0,873	,432	0,591	,745
	Disiplin Kerja	0,133	0,888	,707	0,536	,728

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel kompetensi pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel kompetensi pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin 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 10  
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

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

4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik Model 2

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi pertama tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji 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 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 11  
Hasil Uji Normalitas Model 2

Variabel	Kolmogorov- Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Stat istik	df	Si g.	Stat istik	D f	S ig.
Kompetensi Pegawai	,74 4	17	,2 00	,86 3	1 7	, 543

Motivasi Kerja	,72	17	,200	,856	17	536
Disiplin Kerja	,73	17	,200	,862	17	531
Kepuasan Kerja	,75	17	,200	,871	17	664
Kinerja Pegawai	,76	17	,200	,893	17	675

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

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 kelima variabel ini telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai t uji gletjser lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 12  
Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

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

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

3. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Uji multikolinearitas 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 13  
Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

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

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2024

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

4. Hasil Uji Linearitas Model 2

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

Tabel 14  
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

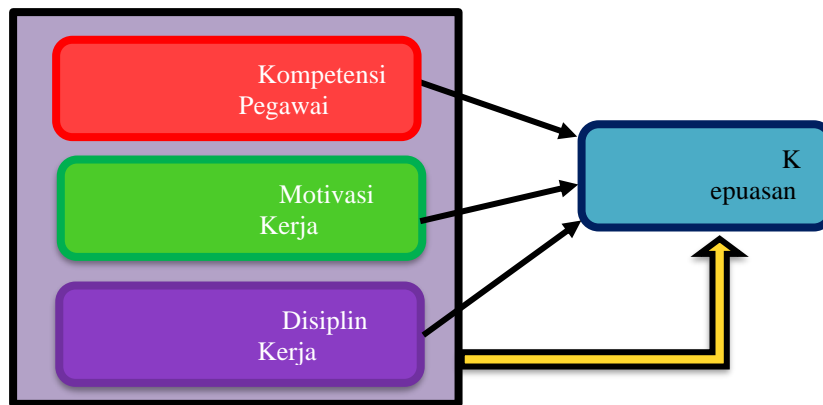
Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel

kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa ( 0,05 ). Dengan demikian maka variabel kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Lanjutan

Pada analisis lanjutan ini tim peneliti menggunakan alpa 5% (0,05) dan alat bantu hitung aplikasi SPSS 25,0 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.

Hasil Analisis Model 1



Gambar 2. Model 1 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi Linear Berganda Model 1

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Mateorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

Tabel 15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 1

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

	Disipli n Kerja	0, 892	0, 133	0,888	6, 707	0, 000
--	--------------------	-----------	-----------	-------	-----------	-----------

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

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

$$Y = 0,845X_1 + 0,873X_2 + 0,888X_3$$

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

1. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0,845; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kompetensi Pegawai sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,845; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi Pegawai dengan Kepuasan Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,873; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,873; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,888; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,888; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, kompetensi pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 pertama dan kedua, 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 16  
 Hasil Uji Parsial (Uji t) Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(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 Pengolahan Data Penelitian, 2024

1. Variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )

Variabel Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 : Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

3. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

b. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: karakteristik individu, disiplin kerja, dan Disiplin Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor. Pengujian

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

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

Tabel 17  
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 <sup>a</sup>
	Residual	11,574	3	0,890		
	Total	98,067	6			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Karakteristik individu, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja pegawai Badan Mateurologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai Badan Mateurologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-EMPAT diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Mateurologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor (Y).**

3. Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi.

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

Tabel 18  
Hasil Analisis Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi Model 1

Model	M R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.6806	.811	1.316

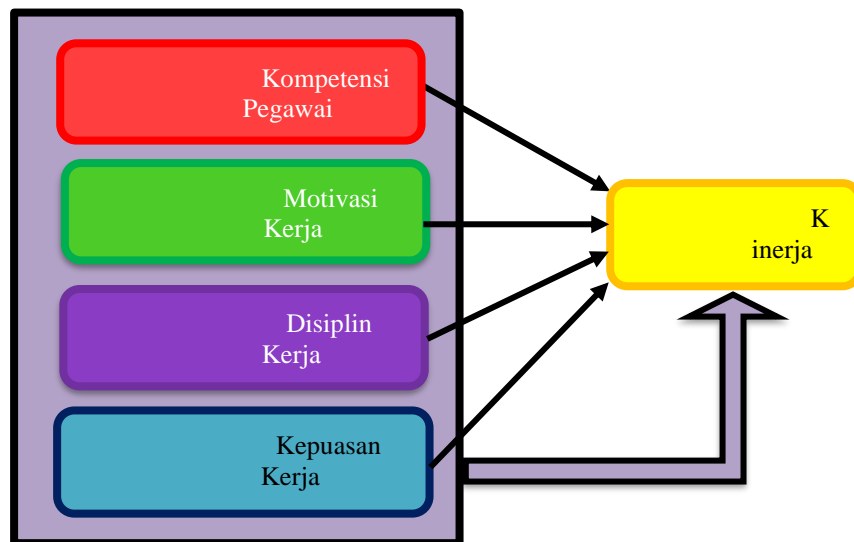
Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi berganda adalah 0,825 dan nilai korelasi kuadrat adalah 0,681. Nilai ini jika dikonversi menjadi koefisien determinasi maka nilai korelasi kuadrat (R Square) dikali 100%, nilai koefisien determinasinya dapat dilihat sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,825)^2 \times 100\% = 0,6806 \times 100\% = 68,06\%$$

Sesuai hasil nilai koefisien determinasi ini maka nilai pengaruh Kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kabupaten Alor adalah 68,06 %. Sedangkan sisanya yaitu 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka **TERBUKTI HIPOTESIS KE-EMPAT DITERIMA, bahwa nilai pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Badan Mateurologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor adalah 60-70%.**

Hasil Analisis Model 2



Gambar 3. Model 2 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi Linear Berganda Model 2

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai pada Badan Mateurologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

Tabel 18

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 2

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

(Constant)	0,384	0,903		0,425	0,382
Kompetensi Pegawai	0,719	0,107	0,679	0,720	0,000
Motivasi Kerja	0,733	0,121	0,693	0,058	0,000
Disiplin Kerja	0,695	0,116	0,655	0,991	0,000
Kepuasan Kerja	0,874	0,129	0,834	0,775	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

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

$$Y = 0,679X_1 + 0,693X_2 + 0,655X_3 + 0,834X_4$$

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

1. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0,679; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kompetensi Pegawai sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,679; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,693; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,693; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,655; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,655; nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,834; nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 0,834; nilai Koefisien bernilai positif

artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni, kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan serta koefisien Determinasi.

a. Uji t ( Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis keenam hingga ke-sembilan, 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 ≥ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 19

Hasil Uji Parsial (Uji t) Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(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 Pengolahan Data Penelitian, 2024

1. Variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>)

Variabel Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 KEENAM DITERIMA : Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

3. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

4. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ )

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor**

b. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: karakteristik individu, disiplin kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali 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 20

Hasil Uji Simultan (Uji F) Model 2

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

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2024

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Karakteristik individu, Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-SEPULUH diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor (Y).**

3. Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi.

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

Tabel 21  
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

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

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,912)^2 \times 100\% = 0,8320 \times 100\% = 83,20\%$$

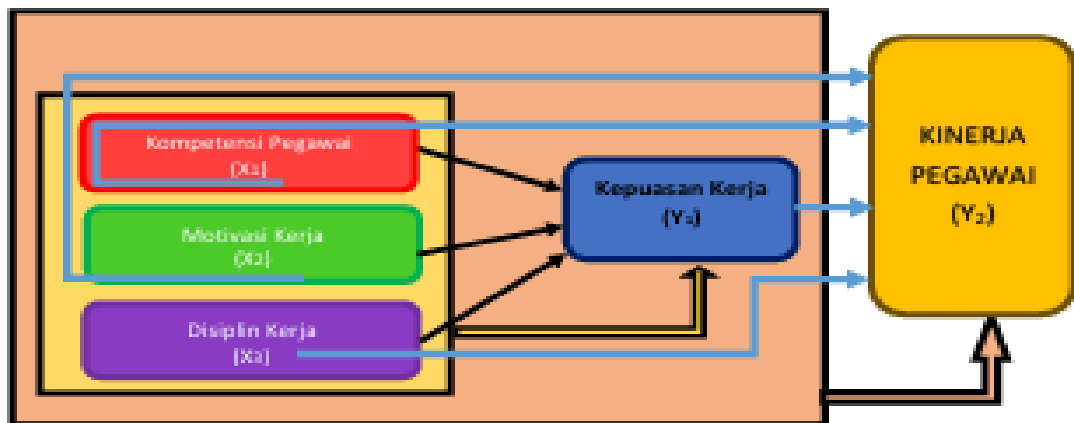
Sesuai hasil nilai koefisien determinasi ini maka nilai pengaruh Kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kabupaten Alor adalah 83,20 %. Sedangkan sisanya yaitu 16,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka **TERBUKTI HIPOTESIS KE-SEBELAS DITERIMA, bahwa nilai pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor adalah 80-90%.**

**Hasil Analisis Jalur**

Gambar 4. 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 12-15 untuk penelitian ini.

Tabel 22  
Hasil Analisis Jalur Penelitian



VARIABLE	Pengaruh ke Y1	Pengaruh Y1-Y2	Pengaruh Xn ke Y1 dikalikan Pengaruh Y1 ke Y2 (Xn-Y1)*(Y1-Y2)	Pengaruh simultan melalui Y1	Pengaruh ke Y2
X1	0,845	0,834	0,705	Rerata : 0,725	0,679
X2	0,873		0,728		0,693
X3	0,888		0,741		0,655

Sumber : Data Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel intervening yaitu variabel kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) 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 Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) kepada variabel Endogen yaitu Kinerja Pegawai (Y<sub>2</sub>) lebih kecil dibandingkan ketika nilai pengaruh variabel eksogen telah dikalikan dengan variabel intervening yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y<sub>2</sub>) LEBIH KECIL dibandingkan nilai pengaruh variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) yaitu sebesar = **0,679 < 0,705**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KEDUABELAS diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi Pegawai**

**terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) LEBIH KECIL dibandingkan nilai pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) yaitu sebesar = **0,693 < 0,728**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-TIGABELAS diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) LEBIH KECIL dibandingkan nilai pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) yaitu sebesar = **0,655 < 0,741**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-EMPATBELAS diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : Besar nilai pengaruh variabel pengaruh Kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) melalui variabel intervening Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) yaitu sebesar = **0,725**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-LIMABELAS diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : nilai pengaruh variabel pengaruh Kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) melalui variabel intervening Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) yaitu sebesar = **0,725 x 100% = 72,5 %**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **HIPOTESIS KE-ENAMBELAS diterima yang berarti Besaran nilai pengaruh Kompetensi pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor adalah sebesar 72,5%**

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – 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 Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – 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 Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – 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 Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – 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)
5. Besarnya nilai pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor adalah sebesar 68,06%; sedangkan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.
6. Ada pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa penelitian yaitu 5% (0,05)
7. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – 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 Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – 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 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – 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 Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – 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)
11. Besarnya nilai pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor adalah sebesar 83,20%; sedangkan sisanya 16,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.
12. Ada pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.

13. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.
14. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Stasiun Meteorologi Mali Kabupaten Alor.
15. Ada 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.
16. 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 72,5 %

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnan, A., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (bmkg) Jakarta. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Amalia, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 459-468.
- Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>
- 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.
- Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 965-979. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330>
- Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208>
- Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1072-1085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350>
- Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 995-1009. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494>
- Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 942-956. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928>
- Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 980-994. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419>
- Pally, M., H, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 911-935. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255>
- Peny, T., Hina, H., & Perseveranda, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037>
- Rasya, N. R., & Fadili, D. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Pusat Kemayoran Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(16), 415-425.
- Riduwan, Sunarto H. 2019. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Rustandi, F. D. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA (BMKG) KOTA PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49-58.
- Wahyudi, I. (2019). Kajian Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang.