

## Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Clarista Soja Indriani<sup>1\*</sup>, Windy Gustia Wardani<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>

[claristasojaindriani29@gmail.com](mailto:claristasojaindriani29@gmail.com), [dosen01579@unpam.ac.id](mailto:dosen01579@unpam.ac.id)

Manuskrip :

Received 14/11/2025 | Revised 21/11/2025 | Accepted 29/11/2025

Publish : November 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda analisis, analisis koefisien korelasi ( $r$ ), analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis uji  $t$ , uji  $f$ . Berdasarkan hasil penelitian, uji  $t$  menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,646 >  $t_{tabel}$  1,664 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,582 >  $t_{tabel}$  1,664 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya, hasil uji  $F$  diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 134,921 >  $F_{tabel}$  3,111 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , artinya secara simultan kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah  $Y = 11,430 + 0,327 (X_1) + 0,695 (X_2)$ . Nilai uji koefisien korelasi sebesar 0,091 yang mengindikasikan tingkat hubungan sangat rendah. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,708, yang berarti 70,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci: Kompetensi ; Gaya Kepemimpinan ; Kinerja Pegawai**

### Abstrak

*This study is entitled The Influence of Competence and Leadership Style on Employee Performance at the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics Region II South Tangerang. This study aims to determine the influence of competence and leadership style on employee performance both partially and simultaneously. The research method used is quantitative. Data analysis in this study includes validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis ( $r$ ), determination coefficient analysis and hypothesis test  $t$  test,  $f$  test. Based on the results of the study, the  $t$  test shows that competence has a significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value of 6.646 >  $t$  table 1.664 and a significance of 0.000 < 0.05. Leadership style also has a significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value of 6.582 >  $t$  table 1.664 and a significance of 0.000 < 0.05. Furthermore, the  $F$  test results obtained a calculated  $F$  value of 134.921 >  $F$  table 3.111 with a significance of 0.001 < 0.05, meaning that simultaneously, competence and leadership style have a significant effect on employee performance. The multiple regression equation obtained is  $Y = 11.430 + 0.327 (X_1) + 0.695 (X_2)$ . The correlation coefficient test value is 0.091 which indicates a very low level of relationship. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value is 0.708, which means that 70.8% of employee performance is influenced by competence and leadership style, while the remaining 29.2% is influenced by other variables outside this study.*

**Keywords: Competence ; Leadership Style ; Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan serta meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Segala kekayaan alam yang melimpah dikelola dengan optimal berkat peran aktifnya, menjadikannya sebagai elemen kunci dalam kesuksesan organisasi. Manajemen perlu berkembang ke arah yang lebih maju dengan adanya tenaga kerja guna mencapai efektivitas optimal dalam aspek efisiensi, loyalitas, produktivitas, kreativitas, dan antusiasme.

Menurut Hasibuan (2018:10) dalam (Hulu & Tura, 2025) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja atau karyawan agar efisien dan efektif untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2020:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Menurut Kaehler & Grundei dalam Hasmin dan Jumiatiy (2021:1) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya”. Menurut Arif Yusuf Hamali, (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Aspek-aspek ini sangat dibutuhkan karena kemajuan suatu organisasi bergantung pada elemen penggerakannya. Kemampuan dalam mengelola dan menjalankan organisasi menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Dalam era globalisasi saat ini, kualitas tenaga kerja yang unggul sangat diperlukan, sebab perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh mutu sumber daya yang dimilikinya. Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, sebagai institusi yang berperan dalam bidang Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika, dihadapkan pada tantangan dalam pengelolaan tenaga kerjanya. Salah satu kendala yang muncul adalah keterbatasan kuota pelatihan, yang menyebabkan perbedaan tingkat pengetahuan dan pemahaman antara pihak yang mendapatkan pelatihan dan yang tidak dapat. Disisi lain, isi pelatihan yang tersedia kerap tidak selaras dengan tugas yang dilakukan setiap hari, karena perancangannya dilakukan secara terpusat oleh BMKG pusat tanpa menyesuaikan kebutuhan spesifik di masing-masing daerah, kinerja pegawai BMKG memiliki beberapa faktor yang memengaruhi salah satunya Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan.

Menurut Spencer dalam Wibowo, (2019:272) menyatakan bahwa “Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode cukup lama”. Menurut Putra dan Sari, (2020:45), Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan mengelola tim atau organisasi. Gaya ini mencakup cara pemimpin berinteraksi dengan anggota tim, membuat keputusan, serta memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi, mulai dari otoriter, demokratis, hingga laissez-faire, dan dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja anggota tim. Menurut Nugroho dan Indahingwati, (2020:78) “Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencerminkan nilai-nilai, kepribadian, dan filosofi pemimpin, serta dapat berpengaruh pada dinamika tim dan efektivitas organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja tim”. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya”. Menurut Kasmir (2019:7), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Sedangkan menurut Wibowo, (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian filosofis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik”.

## **POPULASI**

Populasi menurut Sugiyono (2021:126) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi seluruh karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan sebanyak 83 orang.

## **SAMPEL**

Menurut Sugiyono (2021:127) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Jumlah unit dalam sampel dinyatakan dengan simbol tertentu”. Penentuan jumlah sampel tersebut dilakukan untuk menetapkan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan sebanyak 83 orang.

## **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengumpulan data merupakan proses yang penting dalam mendapatkan data pada penelitian. Menurut Sugiyono, (2018:224) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

## **UJI NORMALITAS**

Menurut Ghozali, (2018:160) menjelaskan bahwa “Uji normalitas adalah uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal atau tidak”. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *probability plot*.

## **UJI MULTIKOLINEARITAS**

Menurut Ghozali, (2018:105) menjelaskan “Uji multikolonieritas bertujuan Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas; model regresi yang baik tidak akan menemukan korelasi antara variabel independen”.

## **ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Menurut Sugiyono (2020:299), “Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan variabel dependen”.

## **ANALISIS KOEFISIEN KORELASI**

Menurut Sugiyono (2019:276), “Analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel”.

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Menurut Sugiyono (2019 : 175) dalam (Setiani et al., 2023) koefisien determinasi digunakan untuk mencari pengaruh varians variabel dengan menggunakan teknik statistik.

## UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T)

Menurut Sugiyono (2019:23) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

## UJI HIPOTESIS SECARA SIMULTAN (UJI F)

Menurut Sugiyono (2019:10) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Normalitas

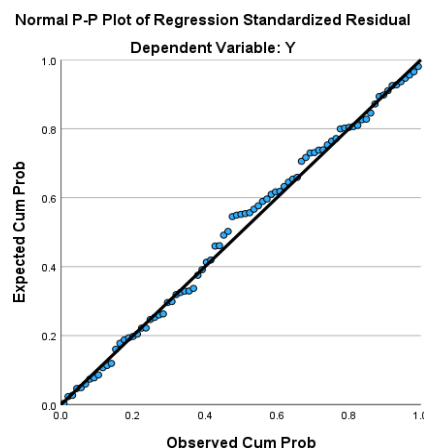
Tabel 4.1 Hasil Dari Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		83	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.61464321	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.039	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.276	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.264
		Upper Bound	.287

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diperoleh penulis 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa *One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test* diketahui nilai *Asymp. Sig 9 (2-tailed)*, yaitu senilai 0,200, bisa ditarik Kesimpulan data yang diuji terdistribusi normal.



Sumber: Data diperoleh penulis 2025

**Gambar 4. 1 Uji P-Plot Multi Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1 uji normalitas *probability plot* didapatkan data penelitian ini terdistribusi normal, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara mendekati garis diagonal atau garis normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Semakin mendekati garis diagonal, maka distribusi data dapat dikatakan semakin normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.293	1.797		6.286	<.001		
	kompetensi	.313	.026	.653	12.163	<.001	.992	1.008
	gaya kepemimpinan	.295	.024	.650	12.100	<.001	.992	1.008

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil output pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel kompetensi sebesar 0,992 dan VIF sebesar 1,008. Sementara itu, nilai *Tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan juga sebesar 0,992 dan VIF sebesar 1,008. Merujuk pada pendapat Arikunto (2012:105-106), suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kompetensi dan gaya kepemimpinan, tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi berganda.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.293	1.797		6.286	<.001
	Kompetensi	.313	.026	.653	12.163	<.001
	gaya kepemimpinan	.295	.024	.650	12.100	<.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diperoleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,293 + 0,313X_1 + 0,295 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 11,293 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah nol, maka nilai Kinerja ( $Y$ ) tetap berada pada angka 11,293.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,313 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompetensi dan Kinerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam Kompetensi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,313 satuan, dengan pengaruh signifikan secara statistik karena nilai Sig. < 0,001.
3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,295 juga bernilai positif, yang berarti terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan

dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,295 satuan. Nilai signifikansi juga < 0,001, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai.

**Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (Y)**

		Correlations		
		Kompetensi	gaya kepemimpinan	kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	-.091	.594**
	Sig. (2-tailed)		.415	<.001
	N	83	83	83
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	-.091	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.415		<.001
	N	83	83	83
kinerja	Pearson Correlation	.594**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	83	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber: data diperoleh peneliti 2025**

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai hasil uji koefisien korelasi, diperoleh bahwa nilai korelasi antara variabel Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,091. Berdasarkan klasifikasi interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2015) pada Tabel 4.4 nilai tersebut berada pada interval 0,00 - 0,199, yang berarti tingkat hubungan antara keduanya adalah sangat rendah.

Nilai signifikansi sebesar 0,415 (lebih besar dari 0,05) juga menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat maupun signifikan antara Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan pada data penelitian ini.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.766	1.635

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, Kompetensi

**Sumber: Data diolah oleh penulis 2025**

Dari tabel di atas, didapatkan nilai R = 0,878, serta besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai R Square senilai 0,771. Ini berarti secara simultan variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berkontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 77,1%, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut.

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Parsial (Uji t) X<sub>1</sub> terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.907	2.090		12.876	<.001
	Kompetensi	.285	.043	.594	6.646	<.001

a. Dependent Variable: kinerja

**Sumber: Data diolah peneliti 2025**



Atas dasar tabel 4.6 menunjukkan bahwa untuk Kompetensi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,646 > t_{tabel}$   $1,664$  serta nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Maka bisa disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)  $X_2$  terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.700	1.990		13.917	<.001
	gaya kepemimpinan	.268	.041	.590	6.582	<.001

a. Dependent Variable: kinerja

**Sumber: Data diperoleh penulis 2025**

Atas dasar tabel 4.7 menunjukkan bahwa untuk Pengembangan SDM ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,582 > t_{tabel}$   $1,664$  serta nilai signifikansi  $< 0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721.088	2	360.544	134.921	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	213.780	80	2.672		
	Total	934.867	82			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, Kompetensi

**Sumber: Data diperoleh penulis 2025**

Pada tabel 4.8 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $134,921$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001$ . Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $134,921 > 3,111$ ) dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Dari persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $Y = 26,907 + 0,285 X$ , dapat dijelaskan bahwa ketika variabel kompetensi (X) mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) diprediksi akan meningkat sebesar  $0,285$  satuan, dengan asumsi faktor lain tidak berubah. Sementara itu, nilai konstanta sebesar  $26,907$  menunjukkan bahwa apabila kompetensi pegawai berada pada titik nol, maka kinerja pegawai masih akan berada pada angka  $26,907$ , yang mencerminkan baseline kinerja tanpa kontribusi kompetensi yang memadai. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara kompetensi dan kinerja, di mana semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu mereka hasilkan. Tidak hanya itu, nilai signifikansi yang sangat kecil, yakni  $< 0,001$ , membuktikan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja ini signifikan secara statistik, artinya temuan ini tidak terjadi secara kebetulan semata dan dapat dipercaya secara ilmiah.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini, diketahui bahwa gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Besar

Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 27,700 + 0,268X$ , yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel gaya kepemimpinan akan memberikan peningkatan sebesar 0,268 satuan pada variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan searah, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Sementara itu, nilai konstanta sebesar 27,700 menunjukkan bahwa meskipun tidak terdapat gaya kepemimpinan sama sekali (nilai  $X = 0$ ), maka kinerja pegawai masih tetap berada pada angka 27,700. Nilai signifikansi  $< 0,001$  juga menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja bukan terjadi secara kebetulan, melainkan dapat dijelaskan secara ilmiah.

## **Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:  $Y = 11,293 + 0,313X_1 + 0,295X_2$ . Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa kedua variabel independen memiliki nilai koefisien positif. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,313 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja sebesar 0,313 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap. Sementara itu, koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,295 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,295 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi tetap. Nilai konstanta sebesar 11,293 menunjukkan bahwa apabila nilai kompetensi dan gaya kepemimpinan sama dengan nol, maka kinerja pegawai tetap berada pada angka 11,293.

Secara statistik, kedua variabel ini juga terbukti signifikan, dengan nilai signifikansi (Sig.) masing-masing  $< 0,001$ . Ini menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang nyata dan dapat diandalkan secara ilmiah dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Hasil ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang cukup tinggi (dapat dicantumkan jika tersedia), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam kompetensi dan gaya kepemimpinan.

## **SIMPULAN**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Hal itu dibuktikan dengan nilai persamaan regresi linear sederhana  $Y = 15,842 + 0,652 X_1$ . Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,610 atau 61,0%, artinya kompetensi memberikan kontribusi sebesar 61,0% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 39,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji  $t$  menunjukkan  $t_{hitung} (9,124) > t_{tabel} (1,990)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Hal itu dibuktikan dengan nilai persamaan regresi linear sederhana  $Y = 14,276 + 0,704 X_2$ . Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,802 membuktikan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,644 atau 64,4%, yang berarti gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 64,4% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara

sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji menunjukkan  $t_{hitung} (10,021) > t_{tabel} (1,990)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Hal itu dibuktikan dengan nilai persamaan regresi berganda  $Y = 12,987 + 0,421X_1 + 0,372 X_2$ . Nilai koefisien korelasi ganda ( $R$ ) sebesar 0,841 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,708 atau 70,8%, yang berarti kedua variabel independen ini secara bersama-sama memberikan kontribusi 70,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji  $F$  menunjukkan  $F_{hitung} (45,327) > F_{tabel} (3,12)$  dengan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, kombinasi kompetensi yang baik dan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

## PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan khusus disampaikan kepada lembaga perguruan tinggi dan program studi yang telah memberikan dukungan administratif dan akademik selama kegiatan berlangsung. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para peserta dari masyarakat umum dan pelaku usaha yang telah berpartisipasi aktif dalam setiap sesi edukasi dan diskusi. Tak lupa, penulis menyampaikan apresiasi kepada tim pelaksana dan rekan-rekan sejawat yang telah bekerja sama dalam merancang dan melaksanakan kegiatan ini secara partisipatif. Dukungan ini sangat berarti dalam keberhasilan pelaksanaan program serta penyusunan artikel ilmiah ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arif Yusuf Hamali (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan.
- [2] Ghazali (2018) Metode Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Hasibuan, M.S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Hulu, Y. I., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Stanford Teknologi Indonesia-Jakarta. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 10421-10434. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- [5] Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Nikmat, A. (2022). Kinerja pegawai dalam organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [7] Nugroho, N. and Indahingwati, A. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). PT. Scopindo Media Pustaka.
- [8] Putra, R. and Sari, M. (2020) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Penggunaan Aplikasi Perbankan Digital di Indonesia', *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 3(12).
- [9] Sugiyono (2018-2022) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [10] Wibowo (2019) Manajemen Kinerja (Edisi Keempat). Jakarta: Rajawali Pers.