



Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Pusat Kemayoran Jakarta

Nadhifa Rima Rasya¹, Dadan Ahmad Fadili²

¹Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang, ²Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 8 Agustus 2022

Revised: 11 Agustus 2022

Accepted: 18 Agustus 2022

This research was conducted with the aim of knowing, explaining, and analyzing the effect of competence and job satisfaction on employee performance at the Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency of Kemayoran Jakarta Center using quantitative methods, namely descriptive and verification analysis. In this study, we used scale-range analysis techniques and path analysis with the help of Microsoft Excel and SPSS software as tools to process data. The sample in this study amounted to 299 respondents using a simple random sampling technique. The results of the verification research, namely the correlation of competence with job satisfaction of 0.750, have a strong, positive, and significant correlation. The partial effect of competence on employee performance is 34.9%; the partial effect of job satisfaction on employee performance is 31.5%. The simultaneous influence of competence and job satisfaction on employee performance is 66.4%, and the remaining 33.6% is the influence of other variables not examined.

Keywords: *Competency, Job Satisfaction, and Employee Performance*

(*) Corresponding Author: nafarasyaa@gmail.com

How to Cite: Rasya, N., & Fadili, D. (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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7067912>

PENDAHULUAN

Di akhir tahun 2019 dunia dilanda oleh suatu wabah yang membuat aktivitas manusia terkena dampak. Hampir seluruh aspek kehidupan mengalami perubahan – perubahan yang signifikan akibat adanya pandemi covid-19. Covid-19 memicu dampak seperti pembatasan sosial, pekerjaan virtual atau jarak jauh, sehingga cara kerja Pegawai menjadi berubah (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Hal tersebut dilakukan guna menjaga agar penularan covid-19 tidak semakin meluas serta menjaga kesehatan para pegawai. Sejumlah sektor perekonomian juga mengalami perubahan. Hampir seluruh dunia mengalami kemerosotan perkonomian akibat adanya covid-19.

Menghadirkan pelayanan umum merupakan fungsi penting yang pemerintah wujudkan untuk menyejahterakan masyarakat. Dalam mencapai kesejahteraan tersebut maka organisasi pemerintahan harus bersikap secara profesional serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Peranan manusia sebagai penggerak suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan suatu program. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang penting dalam suatu instansi, tanpa adanya Sumber Daya Manusia, instansi akan sulit beroperasi dan menjadi tidak terkontrol. Terlebih lagi sumber daya manusia pada Aparatur Sipil Negara. Dimana ASN merupakan seseorang yang bekerja di lembaga

pemerintahan untuk memberikan pelayanan publik atau menjalankan kebijakan publik. Untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik, berwibawa serta pelayanan publik yang efektif efisien perlu pengayoman profesionalitas dari Aparatur Sipil Negara di sistem pemerintahan yang diatur dalam peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019. Sistem pengukuran ini diharapkan untuk menghasilkan kinerja yang baik.



Gambar 1 Penilaian Kinerja

Sumber : Bagian SDM BMKG Pusat Kemayoran Jakarta, 2022

Kinerja menjadi konsep yang penting dalam mendorong keberhasilan organisasi serta sumber daya manusia melalui pengukuran kinerja. Pegawai menjadi peran paling utama dalam kesuksesan suatu kinerja. Studi kinerja ini sangat penting untuk memberikan pemahaman kepada semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas kerja dalam melakukan sebuah pekerjaan (Akbar, 2018). Hal ini juga dilakukan oleh BMKG Pusat Kemayoran Jakarta yang mengukur kinerja pegawainya melalui penilaian kinerja. Pada Gambar di atas dapat terlihat bahwa pada tahun 2019 terdapat penilaian baik sebanyak 1063 pegawai dan penilaian kurang baik sebanyak 116 pegawai. Di tahun 2020 penilaian baik sebanyak 1041 pegawai dan penilaian kurang baik sebanyak 138 pegawai. Dan di tahun 2021 penilaian baik sebanyak 976 pegawai dan penilaian kurang baik sebanyak 203 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai mengalami penurunan selama kurun waktu tiga tahun sejak adanya pandemi covid-19.

Tabel 1 Pelatihan Pegawai BMKG Pusat Kemayoran Jakarta

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah pelatihan selama 1 tahun
2019	Pelatihan Klasikal	19
	OGD (Online Grup Discussion)	24
	Pelatihan Online	10
2020	Pelatihan Klasikal	14
	OGD (Online Grup Discussion)	24
	Pelatihan Online	44
2021	Pelatihan Klasikal	4
	OGD (Online Grup Discussion)	25
	Pelatihan Online	43

Sumber: Bagian SDM BMKG Pusat Kemayoran Jakarta, 2022

Kompetensi menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, Adanya pandemi covid-19 membawa dampak menghambat dalam mengembangkan kompetensi para pegawai yang dapat berimbas dengan kinerja pegawai. Hal ini juga terjadi pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BMKG Pusat Kemayoran Jakarta. Pada tabel pelatihan Pegawai dapat diketahui Pelatihan klasikal atau pelatihan yang dilakukan bertatap muka secara langsung mengalami penurunan selama periode 2019 – 2021. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan diadakan lebih banyak melalui online pada tahun 2020 dan 2021 dimana pandemic covid-19 berlangsung. Sesuai penyampaian kepala sub bidang koordinator SDM BMKG yunah yaitu “Selama pandemi covid-19 berlangsung hampir seluruh pelatihan dilakukan secara online dimana hanya melalui komunikasi satu arah sehingga mengakibatkan kurangnya keefektivitasan selama pelatihan berlangsung.”

Kepuasan dalam bekerja akan muncul ketika seseorang menguasai keahlian dalam pekerjaannya. Begitu juga ketika pegawai merasa puas maka akan berpengaruh baik dengan kinerjanya. Menurut Giyanto (2016) Kepuasan kerja dapat terlihat dari interaksi manusia dengan lingkungannya yang nantinya akan muncul perasaan dan sikap atas pekerjaannya yang mana sikap itu timbul atas tanggapan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, peneliti memanfaatkan pendekatan kuantitatif deskriptif. (Sugiyono, 2017:8) mendefinisikan pendekatan kuantitatif merupakan “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat statistik, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan statistik penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memaparkan suatu gambaran melalui data-data yang diteliti.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (Syahrums & Salim, 2014:113). Dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5%. Sesuai jumlah populasi sebanyak 1179 pegawai dengan taraf signifikansi 5% ditetapkan jumlah sampel yaitu sejumlah 299 pegawai.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik simple random sampling. Menurut (Sugiyono, 2017:82) teknik random sampling merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dimana setiap individu di suatu populasi mendapatkan kesempatan untuk dijadikan sampel. Kemudian Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis yang di gunakan yaitu teknik analisis skala likert dengan alat bantu Metode Of Successive Interval (MSI), Microsoft Office, dan SPSS versi 22. Uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, analisis jalur, serta koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dengan taraf kesalahan 5% memakai uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

Pengujian tingkat kevalidan harus dilakukan dalam suatu penelitian agar lebih tepat dan terpercaya sebelum dianalisis lebih lanjut. uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji pearson product moment dengan ketentuan jika R hitung lebih besar disbanding R kritis 0,30. Berikut merupakan uji validitas dari masing – masing variable:

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kompetensi

Dimensi	Indikator	No	r hitung	r kritis	keterangan
Pengetahuan	Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan	1	0,716	0,300	Valid
	Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan	2	0,692	0,300	Valid
Keahlian	Memiliki keahlian teknis sesuai bidangnya	3	0,736	0,300	Valid
	Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah	4	0,722	0,300	Valid
	Memiliki keahlian sesuai dengan latar belakang Pendidikan	5	0,684	0,300	Valid
Sikap	Memiliki kemampuan mencari solusi suatu permasalahan	6	0,738	0,300	Valid
	Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja	7	0,716	0,300	Valid
	Memiliki keramahan dengan sesama rekan kerja	8	0,637	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 2, diketahui uji validitas variabel kompetensi (X1) yang di dalam kuesioner terdapat 8 pernyataan dengan nilai r hitung di atas 0,3 atau r hitung > r kritis. Kemudian dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	No	r hitung	r kritis	keterangan
Kepemimpinan	Memiliki strategi yang jelas dan realistis	1	0,641	0,3	Valid
	Peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi anggota	2	0,712	0,3	Valid
	Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota	3	0,642	0,3	Valid
Kompetensi atas pekerjaan yang ditangani	Pekerjaan sesuai dengan bidang ahli	4	0,685	0,3	Valid
	Mampu mengidentifikasi masalah sesuai bidang pekerjaan	5	0,616	0,3	Valid
Kebijakan Perusahaan	sistem promosi dilakukan secara transparan	6	0,729	0,3	Valid
	memiliki peluang untuk posisi yang lebih baik	7	0,693	0,3	Valid
Kompensasi	Upah sesuai dengan pekerjaan yang saya tangani	8	0,717	0,3	Valid
	Tunjangan jabatan sesuai dengan tanggung jawab dan bobot kerja	9	0,6	0,3	Valid
Penghargaan	Pekerjaan yang telah diselesaikan mendapat respon baik	10	0,689	0,3	Valid
	Mendapat penghargaan atas pekerjaan yang ditangani	11	0,723	0,3	Valid
Suasana Lingkungan	Rekan kerja menyenangkan dan selalu membantu	12	0,623	0,3	Valid
	Lingkungan kerja terasa nyaman	13	0,66	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada tabel 3, diketahui uji validitas variabel kepuasan kerja (X2) yang di dalam kuesioner terdapat 13 pernyataan dengan nilai r hitung di atas 0,3 atau r hitung $>$ r kritis. Kemudian dapat disimpulkan bahwa 13 pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Dimensi	Indikator	No	r hitung	r kritis	Keterangan
Target	Fokus pada Pencapaian target	1	0,687	0,300	Valid
	Target menantang dan realistis	2	0,773	0,300	Valid
Kualitas	Kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	3	0,707	0,300	Valid
	Anggota memiliki komitmen tentang kualitas	4	0,717	0,300	Valid
	Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas	5	0,756	0,300	Valid
Waktu	Pekerjaan selesai tepat waktu	6	0,772	0,300	Valid
	Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu	7	0,766	0,300	Valid
Taat Asas	Dilakukan dengan cara yang benar	8	0,718	0,300	Valid
	Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	9	0,778	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada tabel 4, diketahui uji validitas variabel kinerja Pegawai (Y) yang di dalam kuesioner terdapat 9 pernyataan dengan nilai r hitung di atas 0,3 atau r hitung $>$ r kritis. Kemudian dapat disimpulkan bahwa 9 pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk membuktikan apakah kuesioner penelitian dalam pengumpulan data variabel penelitian bersifat reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini mengukur reliabilitas data dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha (koefisien alpha). Jika variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,600 maka dapat dikatakan variabel tersebut bersifat reliable.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
	r hitung	r kritis	
Kompetensi (X1)	0,772	0,600	Reliabel
kepuasan Kerja (X2)	0,762	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,776	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 5 di atas, Setiap variabel menunjukkan hasil reliabilitas dengan nilai r hitung $>$ dari r kritis. Dimana variabel Kompetensi memiliki nilai r hitung 0,772. Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung 0,762 dan Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung 0,776. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas di lakukan untuk menguji sifat model regresi, apakah dinyatakan adanya variabel pengganggu atau bersifat distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode kolmogrov-

Smirnov melalui program SPSS. Jika nilai signifikansi di atas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi di bawah 0,05 data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov		Keterangan
	α hitung	α kritis	
Kompetensi (X1)	0,07	0,05	Normal
kepuasan Kerja(X2)			
Kinerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari table 6 di atas, hasil menunjukkan seluruh nilai probability 0,070 lebih besar dari nilai signifikansi yaitu $> 0,05$, maka dapat disimpulkan seluruh variabel berdistribusi normal.

Analisis Verifikatif

Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel.

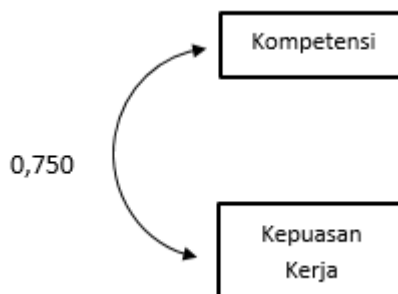
Tabel 7 Hasil Analisis Korelasi

Correlations			
		Kompetensi	Kepuasankerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.750**
	Siq. (2-tailed)		.000
	N	299	299
Kepuasankerja	Pearson Correlation	.750**	1
	Siq. (2-tailed)	.000	
	N	299	299

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 4.44 dapat diketahui hasil korelasi antara kompetensi dan kepuasan kerja yaitu 0,750 dengan hasil koefisien korelasi = 1 yang berarti nilai korelasi pada analisis ini berkorelasi tinggi. Jika dicitrakan dalam bentuk gambar yaitu :



Gambar 2 Koefisien Korelasi

Dari hasil perhitungan dan analisis maka dapat disimpulkan kompetensi dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang kuat, positif serta signifikan.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 8 Hasil Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.079	1.348		1.542	.124
	Kompetensi	.550	.062	.455	8.920	.000
	Kepuasan Kerja	.318	.039	.416	8.149	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Sesuai tabel 4.46 hasil analisis koefisien jalur antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diuraikan masing – masing nilai koefisien jalur yaitu:

1. Pengaruh Variabel X1 terhadap Y

a) Koefisien Jalur Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai tabel 8 hasil analisis koefisien jalur pada variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu 0,455.

b) Koefisien Determinasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam koefisien determinasi dicari nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui perhitungan dari hasil koefisien jalur dengan menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,455^2 \times 100\% \\ &= 0,207 \times 100\% \\ &= 20,7\% \end{aligned}$$

Sesuai perhitungan di atas maka didapati pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 20,7%.

c) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.47 sebagai berikut:

Tabel 9 Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
Kompetensi	Pengaruh langsung ke Y	$(0,455)^2$	0,207
	Pengaruh tidak langsung ke Y	$(0,750 \times 0,455 \times 0,416)$	0,142
Jumlah			0,349

Sumber: Hasil Pengolahan Data. 2022

Sesuai tabel 4.47, menyatakan bahwa total pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu 0,349 atau sebesar 34,9%.

2. Pengaruh Variabel X2 terhadap Y

a) Koefisin Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai tabel 4.46 hasil analisis koefisien jalur pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,416.

b) Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam koefisien determinasi dicari nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui perhitungan dari hasil koefisien jalur dengan menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,416^2 \times 100\% \\ &= 0,173 \times 100\% \\ &= 17,3\% \end{aligned}$$

Sesuai perhitungan di atas maka didapati pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 17,3%.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.48 sebagai berikut:

Tabel 10 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
Kepuasan Kerja	Pengaruh langsung ke Y	$(0,416)^2$	0,173
	Pengaruh tidak langsung ke Y	$(0,750 \times 0,416 \times 0,455)$	0,142
Jumlah			0,315

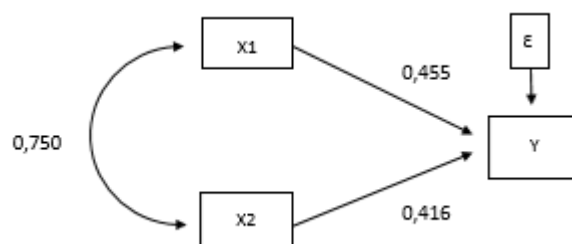
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Sesuai tabel 4.48, menyatakan bahwa total pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu 0,315 atau sebesar 31,5%.

3. Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y

a) Koefisien Jalur Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Jalur variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dicitrakan melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 3 Koefisien Jalur Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai gambar 3 menggambarkan bahwa besaran korelasi antara kompetensi dan kepuasan kerja sebesar 0,750 serta besaran koefisien jalur variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,455 serta besaran koefisien jalur variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,416. Yang berarti nilai koefisien kompetensi terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Total Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.49 sebagai berikut:

Tabel 11 Pengaruh Variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Kompetensi	0,455	0,207	-	0,142	0,349
Kepuasan Kerja	0,416	0,173	0,142	0	0,315
Total Pengaruh					0,664
Pengaruh Variabel Lain (E)					0,336

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Sesuai tabel 11, menyatakan bahwa pengaruh simultan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,664 atau 66,4% serta pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 0,336 atau 33,6%.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase nilai seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.662	3.63058

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Sesuai tabel 4.50, menyatakan bahwa hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,664 atau 66,4%. yang mana besaran nilai tersebut merupakan nilai kinerja pegawai BMKG Pusat Kemayoran Jakarta yang dipengaruhi kompetensi dan kepuasan kerja. , kemudian 33,6% merupakan nilai variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Korelasi Antara Kompetensi dan Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian korelasi antara kompetensi dan kepuasan kerja diperoleh nilai korelasi sebesar 0,750 yang menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai tingkat koefisien korelasi dikategori kuat dengan kepuasan kerja serta mempunyai nilai yang positif karena berada pada interval koefisien 0,600 – 0,799. Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Putri & Ardiana (2019) bahwa kepuasan kerja dapat dibentuk dengan adanya kompetensi yang dimiliki pegawainya, oleh sebab itu sangat penting untuk memperhatikan kompetensi yang dikuasai oleh pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

Pengaruh Parsial Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai didapati koefisien jalur sebesar 0,455 serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial sebesar 20,7%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Soetrisno & Gilang (2018) dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Serta sesuai

dengan pernyataan Alam et al., (2019) bahwa kompetensi akan menentukan keahlian seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya di suatu instansi.

2. Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didapati koefisien jalur sebesar 0,416 serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial sebesar 17,3%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Paparang et al., (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif. Serta sesuai dengan pernyataan Pandi (2016) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kemajuan dalam bekerja sehingga pegawai akan lebih produktif melakukan pekerjaannya jika ia merasa puas.

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BMKG Pusat Kemayoran Jakarta secara simultan sebesar 0,664 atau 66,4% sedangkan sisanya sejumlah 0,336 atau 33,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Wibawa & Mayasari (2020) bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian sesuai dengan pernyataan Edison, Anwar et al (2017:212) bahwa kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Besaran korelasi antara kompetensi dengan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,750, yang berarti bahwa kompetensi dan kepuasan kerja mempunyai tingkat korelasi yang kuat, positif, dan signifikan.
2. Besaran pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 34,9% dan Besaran pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 31,5%.
3. Besaran pengaruh secara simultan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BMKG Pusat Kemayoran Jakarta yaitu sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(1), 17–42. <https://doi.org/10.1234/mirai.v1i1.363>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta Bandung.
- Giyanto. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND JAYA RAYA RESORT &

- CONVENTION HOTEL CIPAYUNG BOGOR. *BIJAK Majalah Ilmiah Institut STIAMI*, XIII(01), 127–146.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234(February), 108075. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>
- Pandi, A. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research - Pandi Afandi - Google Buku. In *Cv Budi Utama*.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Putri, elok novia, & Ardiana, I. dewa ketut raka. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI LINGKUNGAN ITS SURABAYA* *Elok*. 03(01), 16–29.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media.
- Wibawa, I. G. N. ., & Mayasari, N. M. D. . (2020). Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor II. *Bisma Jurnal Manajemen*, 6(2), 76–85.