JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Tunas Harapan Pati

Tsabita Nor Cahyani [1]*, Asepta Hemdriyanto [2]
Program Studi Manajemen, STIE Anindyaguna Semarang [1,2]
tsabitanor@gmail.com [1]*, aseptahendriyanto77@gmail.com [2]

Manuskrip;
Diterima : 5 Juni 2026 ; Ditinjau: 1 Juli 2026 ; Publish : 15 Juli 2026
Diterbitkan: Juli 2026

***Korespondensi Penulis**

Abstrak

Penelitian ini dilakukan guna memahami pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati. Metode yang diterapkan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif dengan melibatkan semua pekerja sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menerapkan metode sampling jenuh atau sensus, sehingga jumlah responden yang digunakan sejumlah 31 orang. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuisioner dengan skala Likert 1–10. Selanjutnya, data dianalisa menerapkan aplikasi SPSS versi 26 dengan analisis regresi linear berganda. Tahapan analisis meliputi uji reliabilitas, validitas asumsi klasik, koefisien determinasi, uji T, serta uji F. Hasil temuan menerangkan yakni kepuasan kerja memengaruhi positif serta signifikan atas kinerja karyawan dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Komitmen karyawan juga terbukti memengaruhi positif serta signifikan atas kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,011 < 0,05. Selain itu, kompetensi turut memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig.0,007 < 0,05. Secara bersama-sama, kepuasan kerja, komitmen karyawan, serta kompetensi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sejumlah 9,480 serta tingkat Sig. 0,000 < 0,05. Temuan penelitian ini menerangkan yaitu kenaikan kepuasan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan kemampuan kerja karyawan bisa mendukung peningkatan kualitas kinerja. Oleh sebab itu, pihak sekolah diharap bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman, menumbuhkan komitmen organisasi, serta menaikkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar kinerja karyawan semakin optimal.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja ; Komitmen Karyawan ; Kompetensi ; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study was conducted to determine the influenced of job satisfactions, employee commitment, and competence on employe performances at SMK Tunas Harapan Pati. The methode use in this study was a quantitativ approach involving all employees as the study population. The sampling techniq use was a census, result in a total of 31 respondents. Data colection was conducte throug the distributions of a questionnaired use a 1–10 Likert scale. Subsequently, the data were analyz use SPSS version 26 via multiple linear regression analysis. The analysis stages include validity and reliability tests, classical assumption, the coefficient of determinations, the T-test, and the F-test. The result of the study indicated that job satisfaction has a positive and significant effect on employe performanc, with a significanc level of 0.000 < 0.05. Employee commitment was also found to have a positive and significant effect on employee performances, with a significanc values of 0.011 < 0.05. In addition, competence also had a positive and significant effects on employe performanc, with a significance value of 0.007 < 0.05. Collectively, job satisfaction, employee commitment, and competence demonstrate a significant influence on employe performanc with an F-calculated value of 9.480 and a significane levels of 0.000 < 0.05. The findings of this study indicate that improving job satisfaction, organizational loyalty, and employee competence can drive an improvement in performance quality. Therefore, the school is expected to be able to create a comfortables work environmen, strengthen organizational commitment, and improved employe competence through continuous training and development so that employee performance becomes increasingly optimal.

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Keywords: ***Job Satisfaction ; Employee Commitment ; Competence ; Employee Performance***.

PENDAHULUAN

Meningkatnya persaingan global menuntut organisasi untuk terus meningkatkan daya saingnya. Dalam menghadapi kondisi tersebut, kualitas SDM menjadi faktor penting dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya (Ramadani & Kuswinorno, 2024). Sumber daya manusia (SDM) berperan krusial baik secara individu ataupun dalam tim, sehingga menjadi unsur utama dalam organisasi dikarenakan mempunyai peranan yang krusial untuk mewujudkan tujuan. Maka dari itu, organisasi perlu memastikan ketersediaan SDM yang berkualitas dan memadai agar target yang ditetapkan dapat tercapai, mengingat SDM berfungsi sebagai perencana sekaligus pelaksana pekerjaan (Febrina & Rahmat, 2024).

Dari perspektif konseptual, organisasi merupakan proses dinamis yang melibatkan berbagai sub-proses dalam kerangka, sekaligus berperan sebagai wadah untuk seseorang yang bersatu dalam visi, misi, serta tujuan serupa (Asti et al., 2025). Setiap organisasi berkewajiban mencapai tujuannya melalui optimalisasi output kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, sekaligus menjaga keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang (Lestari et al., 2025) . Faktor utama yang menentukan kesuksesan organisasi ialah kinerja karyawan, sebab karyawan berkinerja unggul akan berdampak positif atas produktivitas dan perkembangan organisasi (Aqsa et al., 2025).

Tujuan penelitian ini ialah guna menganalisa pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan, serta kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dari penelitian ini, diharap bisa mendapat implikasi empiris yang bisa mendukung pengembangan literatur di bidang manajemen SDM dimasa mendatang.

Dari hal itu, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang harus menjadi perhatian organisasi. Secara konseptual, kinerja ialah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab disuatu periode berdasarkan tujuan yang sudah ditetapkan (Rayyan & Paryanti, 2021). Kinerja karyawan bisa diartikan yakni upaya serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara optimal, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kerja (Ramadan & Endriastuty, 2025). Dengan demikian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau prestasi yang dihasilkan pegawai guna mendukung pencapaian tujuan serta visi-misi organisasi (Demanto et al., 2025).

Salah satu komponen utama yang memengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja timbul dari sikap individu yang memperlihatkan perasaan positif, nyaman, serta senang terhadap pekerjaan yang dijalankannya, termasuk terhadap hasil maupun pencapaian kerja yang diperoleh (Sundari & Meria, 2022). Secara lebih spesifik, kepuasan kerja merujuk pada respon emosional yang di hasilkan individu sesuai dengan evaluasi pada nilai-nilai pada suatu pekerjaan (Sinaga & Zairnati, 2025). Lebih lanjut, Kepuasan kerja merupakan kondisi yang menggambarkan penilaian serta respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut mencerminkan bagaimana karyawan memandang dan merasakan berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka jalankan (Keltu, 2024).

Selain kepuasan kerja, komitmen karyawan turut menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Komitmen karyawan merupakan tingkat keterikatan, loyalitas, dan identifikasi karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui kesediaan untuk mendukung tujuan serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Fantahun et al., 2023). Konsep ini merujuk pada komitmen karyawan berupa kesediaan untuk memegang teguh arah dan tujuan organisasi, serta kesungguhan dalam memberikan upaya maksimal pada pelaksanaan tugas (Anggoro et al., 2022). Tingkat komitmen yang dimiliki seseorang dapat menjadi tolak ukur konsistensi dan tanggung jawabnya, baik dalam situasi mudah maupun sulit, menyenangkan maupun menyedihkan, ringan maupun berat (Wati et al., 2026).

Selanjutnya, kompetensi karyawan juga termasuk sebagai faktor utama yang mempengaruhi proses kinerja karyawan. Definisi kompetensi yaitu sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik, yang didasari oleh perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Alwi et al., 2023). Pendekatan ini menekankan perlunya pengembangan individu secara menyeluruh, yang tidak terbatas pada dimensi teknis semata, melainkan juga melibatkan aspek mental dan emosional (Syafri et al., 2025). Pada dasarnya, kompetensi merupakan kemampuan utama yang perlu dimiliki karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Kompetensi juga menunjukkan kualitas sumber daya

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

manusia dikarenakan berhubungan dengan keterampilan individu untuk menjalankan tugas serta menghadapi tantangan kerja (Fadillah et al., 2026).

Berdasarkan uraian sebelumnya, berbagai penelitian terdahulu telah banyak mengkaji mengenai kinerja karyawan. Namun demikian, masih ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian (research gap), sebagaimana terlihat pada beberapa studi berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Egemen (2024) dan (Suryadi & Karyono (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Afriana et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian Septiani et al. (2023) dan Pranogyo et al. (2022) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Nurmadani & Waskito (2025) menunjukkan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pada variabel kompetensi juga ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian. Penelitian Novianingsih & Sarah (2025) dan Lumanauw (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Elkhori & Budianto (2024) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian Anggerwati & Syamsuriana (2023), yang menyatakan bahwa komitmen, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Maula et al. (2022) menguji pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja guru ASN SMA, sedangkan Rahmasari & Hastuti (2023) meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK. Meskipun penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kompetensi terhadap kinerja telah dilakukan pada berbagai sektor organisasi, kajian yang berfokus pada karyawan non-guru di lingkungan SMK masih terbatas. Oleh karena itu, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan non-guru di SMK Tunas Harapan Pati.

Selain adanya research gap dan kebaruan penelitian, penelitian ini juga didasarkan pada fenomena yang terjadi di lapangan. Fenomena tersebut berupa penurunan kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati yang menerangkan ada perbedaan antara kondisi yang diinginkan dengan kenyataan.

Tabel 1. Nilai Kinerja Karyawan

Tahun	Nilai Kinerja Karyawan
2021	2.203
2022	2.102
2023	2.016
2024	1.928
2025	1.852

Sumber: Data yang telah diolah 2026

Berdasarkan data nilai kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati, terlihat adanya kecenderungan penurunan dari tahun 2021 hingga 2025. Pada tahun 2021, nilai rata-rata kinerja karyawan tercatat sebesar 2.203. Angka ini menunjukkan bahwa pada periode tersebut karyawan mempunyai kinerja lumayan baik ketika melaksanakan tugas Pendidikan maupun administratif di lingkungan sekolah.

Memasuki tahun 2022, nilai kinerja mengalami penurunan menjadi 2.102. Penurunan ini mengindikasikan mulai munculnya kendala yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tren penurunan terus berlanjut pada tahun 2023 dengan nilai rata-rata 2.016. Hal ini menerangkan yaitu upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja belum menunjukkan hasil yang optimal.

Pada tahun 2024, nilai kinerja karyawan kembali turun menjadi 1.928. Penurunan yang terjadi secara berkelanjutan ini menjadi sinyal bahwa terdapat faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Puncaknya pada tahun 2025, nilai kinerja mencapai titik terendah yaitu 1.852. Penurunan selama lima tahun berturut-turut ini menunjukkan adanya permasalahan serius yang perlu segera ditangani oleh pihak manajemen sekolah.

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Maka dari itu, sesuai latar belakang yang sudah diterangkan oleh penulis diatas, penulis ingin meneliti mengenai fenomena penurunan kinerja karyawan tersebut dalam suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Tunas Harapan Pati"

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisa pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan, serta kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di SMK Tunas Harapan Pati. Populasi pada penelitian ini ialah semua karyawan SMK Tunas Harapan Pati. Teknik pengambilan sampel menerapkan metode sensus, sehingga semua populasi yang menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel yang dipergunakan sejumlah 31 responden. Penerapan semua populasi yang menjadi sampel dilakukan karena penelitian menerapkan metode sensus, sehingga semua anggota populasi sebanyak 31 orang terwakili dalam penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada seluruh responden. Proses pengumpulan data dilaksanakan mulai tanggal 12 Maret 2026. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–10 untuk mengukur variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan, kompetensi, dan kinerja karyawan. Penggunaan skala Likert 1–10 bertujuan untuk memperoleh variasi jawaban yang lebih luas sehingga mampu menggambarkan persepsi responden secara lebih rinci serta meningkatkan sensitivitas dalam menangkap perbedaan penilaian antarresponden. Adapun data sekunder diperoleh dari dokumen resmi dan berbagai sumber yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan menerapkan teknik analisis statistik SPSS versi 26. Analisis diawali dengan uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas serta reliabilitas. Selanjutnya dilaksanakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menerapkan uji Shapiro-Wilk karena jumlah sampel penelitian kurang dari 50 responden, yakni sejumlah 31 responden, uji heteroskedatisitas menerapkan uji Glejser, serta uji multikolineritas. Uji hipotesis dilaksanakan menerapkan analisa regresi linear berganda guna memahami pengaruh variable bebas atas variable terikat. Uji yang digunakan meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

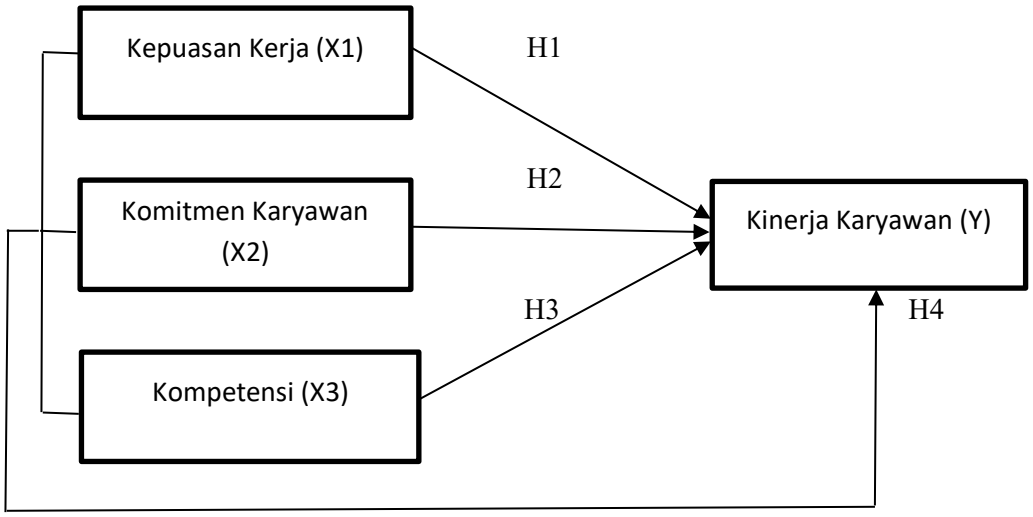
Variabel	Pengertian Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	Definisi kepuasan kerja sebagai sikap, perilaku, serta pandangan yang dimiliki oleh karyawan saat melaksanakan tugas pekerjaannya. Disebabkan oleh sifatnya yang bersifat pribadi, tingkat kepuasan kerja cenderung bervariasi di antara karyawan, sehingga turut memengaruhi kinerja pekerjaan yang dicapai oleh mereka. (Amanda & Adrian.,2025).	**1. Gaji** **2. Penghargaan** **3. Hubungan dengan rekan kerja (Widhyani & Murniyati, 2025).**
Komitmen Karyawan	Menurut Jatidwi dan Subarjo (2025), komitmen karyawan didefinisikan sebagai ikatan psikologis yang dirasakan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ikatan ini diwujudkan melalui loyalitas yang tinggi, keterlibatan aktif dalam tugas-tugas pekerjaan, serta keinginan kuat untuk menjaga anggota dalam organisasi tersebut.	**4. Keinginan kuat menjadi anggota** **5. Kemauan berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingannya perusahaan** **6. Keyakinan kuat pada tujuan perusahaan (Pradika & Indriani, 2024).**
Kompetensi	Kompetensi didefinisikan sebagai kumpulan kemampuan yang mencakup sikap, pengetahuan, serta keterampilan yang wajib dimiliki oleh para karyawan setelah pasca-pembelajaran suatu materi. Proses perolehan kompetensi dalam konteks pembelajaran biasanya berlangsung secara bertahap dan berurutan (Purnama et al.,2024).	**7. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan** **8. Memahami pengetahuan di bidang yang**

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

		berhubungan dengan peraturan yang baru. **9. Kejujuran (Hermawan, 2025).**
Kinerja Karyawan	Alam et al. (2023) mendefinisikan, kinerja karyawan sebagai capaian yang diperoleh seorang karyawan untuk menjalankan tugas yang diamanatkan untukknya. Capaian tersebut dapat dinilai sesuai kuantitas serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan, sejalan dengan tanggung jawab yang dibebankan—bahkan melebihi harapan dari pimpinan atau atasan.	**10. Kualitas Kerja** **11. Inisiatif** **12. Kedisiplinan (Nugraha et al., 2024).**

Berdasarkan uraian mengenani definisi operasional dan pengukuran dari masing-masing variabel pada bagian sebelumnya, maka disusunlah Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT) pada penelitian ini. Kerangka ini memuat tiga hipotesis yang melibatkan Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Kompetensi sebagai variable bebas yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari KPT diatas maka diperoleh Hipotesis:
1. H1: Ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati.
2. H2: Ada pengaruh signifikan variabel komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati.
3. H3: Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati.
4. H4: Ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif Responden

Grafik 1. Responden

Sumber : Hasil Observasi Penelitian 2026

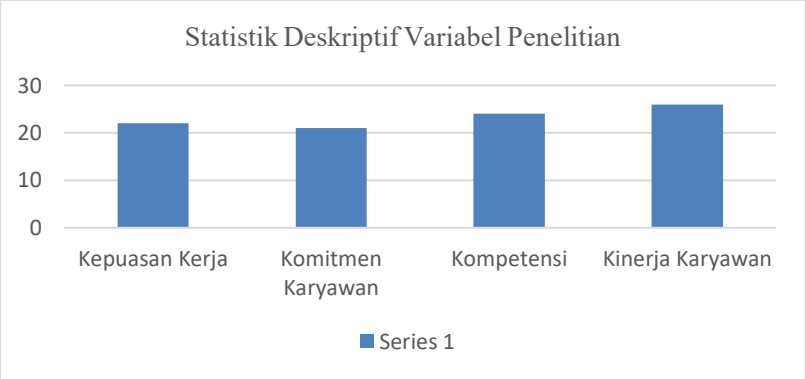
 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Berdasarkan diagram karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (74,2%), sedangkan responden perempuan sebanyak 8 orang (25,8%). Dengan demikian, responden penelitian didominasi oleh laki-laki.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Grafik 2. Variabel Penelitian



Sumber : Hasil Observasi Penelitian 2026

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh penilaian yang relatif baik dari responden. Akan tetapi, hasil tersebut perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan data kinerja karyawan yang menunjukkan kecenderungan menurun dalam beberapa tahun terakhir. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Validitas Kuesioner Penelitian

Pernyataan	*Corected* Item – Total *Corelation*	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja			
X1.1	0. 954	0.355	Valid
X1.2	0.944	0.355	Valid
X1.3	0.959	0.355	Valid
Komitmen Karyawan			
X2.1	0.94	0.355	Valid
X2.2	0.949	0.355	Valid
X2.3	0.96	0.355	Valid
Kompetensi			
X3.1	0.922	0.355	Valid
X3.2	0.891	0.355	Valid
X3.3	0.929	0.355	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0.91	0.355	Valid
Y2	0.896	0.355	Valid
Y3	0.923	0.355	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2026

Hasil uji validitas menerangkan yaitu semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Karyawan (X2), Kompetensi (X3), serta Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Rhitung >

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Rtabel yaitu 0,3550 serta nilai sig. < 0,05. Jadi, kesimpulannya yakni semua instrumen penelitian dalam kuesioner dianggap valid serta bisa diterapkan untuk mengukur variabel

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.948	Reliabel
Komitmen Karyawan	0.945	Reliabel
Kompetensi	0.9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.89	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2026

Dari Tabel 4, Terlihat yakni variabel bebas meliputi kepuasan kerja (X1) , komitmen karyawan (X2), kompetensi (X3), serta variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y), menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil itu menerangkan yaitu seluruh pernyataan pada instrumen penelitian mempunyai tingkat konsistensi internal yang baik. Jadi, semua instrumen penelitian dianggap reliabel dan layak diterapkan untuk alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			**Shapiro-Wilk**		
	Statistic	**df**	**Sig.**	**Statistic**	**df**	**Sig.**
Kepuasan Kerja	**0.134**	**31**	**0.166**	**0.966**	**31**	**0.419**
Komitmen Karyawan	**0.09**	**31**	**0.2**	**0.961**	**31**	**0.308**
Kompetensi	**0.14**	**31**	**0.126**	**0.945**	**31**	**0.113**
Kinerja Karyawan	**0.143**	**31**	**0.11**	**0.96**	**31**	**0.296**

a. Koreksi Signifikansi Lilliefors

Sumber: olah data dari SPSS 26 Tahun 2026

Dari hasil uji normalitas Shapiro-Wilk, semua variable penelitian memiliki nilai sig. > 0,05, sehingga data dikatakan terjadi distribusi normal. Uji Shapiro-Wilk diterapkan karena jumlah responden pada penelitian ini kurang dari 50, yakni sejumlah 31 responden. Jadi, asumsi normalitas sudah cukup.

Uji Heteroskedatisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model		Sig.
1	*(Constants)*	0.231
	Kepuasan Kerja	0.397
	Komitmen Karyawan	0.712
	Kompetensi	0.471

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: olah datadari SPSS 26 Tahun 2026

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Gejala heteroskedastisitas diuji menerapkan metode Glejser dengan nilai absolut residual atas variable bebas. Hasil uji heteroskedastisitas menerangkan yaitu variabel kepuasan kerja mempunyai nilai Sig. sejumlah 0,397, komitmen karyawan sejumlah 0,712, dan kompetensi sejumlah 0,471, di mana seluruh nilai sig.> 0,05. Maka dari itu, kesimpulannya yakni model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedatisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	0.903	1.108
	Komitmen Karyawan	0.888	1.126
	Kompetensi	0.96	1.042

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data dari SPSS 26 Tahun 2026

Dari hasil uji multikolineritas pada tabel tersebut, variabel kepuasan kerja (X1) dengan nilai tolerance sejumlah 0,903 serta VIF sejumlah 1,108, variabel komitmen karyawan (X2) dengan nilai tolerance sebanyak 0,888 dan VIF sebanyak 1,126, sementara variabel kompetensi (X3) dengan nilai tolerance sejumlah 0,960 dan VIF sejumlah 1,042. Seluruh variabel memperihatkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi, bsia ditarik kesimpulan yakni model regresi tidak mengalami gejala multikolineritas sehingga layak diterapkan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Persamaan Regresi

Model		Unstanderdized Coefficient B	Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constants)	7.701	3.559		2.164	0.039
	Kepuasan Kerja	0.315	0.076	0.586	4.143	0
	Komitmen Karyawan	0.225	0.083	0.388	2.723	0.011
	Kompetensi	0.284	0.097	0.403	2.937	0.007

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data dari SPSS 26 Tahun 2026

Dari Tabel 8, didapat nilai konstanta (β) sejumlah 7,701 sehingga persamaan regresi bisa disusun yakni:

$$Y = 7{,}701 + 0{,}315X1 + 0{,}225X2 + 0{,}284X3 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sejumlah 7,701 dengan sig. 0,039 menerangkan bila semua variable bebas bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,701. Variabel kepuasan kerja dengan koefisien regresi sejumlah 0,315 dengan nilai sig. 0,000, artinya kepuasan kerja memengaruhi positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Variabel komitmen karyawan mempunyai koefisien sejumlah0,225 dengan sig. 0,011, sehingga menerangkan adanya pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Sedangkan, variable kompetensi memperoleh nilai koefisien sejumlah0,284 dengan sig. 0,007, artinya kompetensi juga memengaruhi positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Jadi, kenaikan di setiap variable bebas akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan.

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.4, Juli – September 2026 [667-680]
DOI : https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i4.60581
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.716[a]	0.513	0.459	1.685

a. Predictor: (Constants), Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Kompetensi

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: olah data dari SPSS 26 Tahun 2026

Dari Tabel 9 diatas, terlihat yakni nilai Adjusted R Square diperoleh sejumlah 0,459. Nilai tersebut menerangkan yakni variable kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kompetensi mempunyai kontribusi atas kinerja karyawan sejumlah 45,9%, sementara yang 54,1% di pengaruhi oleh variabel lain.

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.164	0.039
	Kepuasan Kerja	4.143	0
	Komitmen Karyawan	2.723	0.011
	Kompetensi	2.937	0.007

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data dari SPSS 26 Tahun 2026

Dari hasil uji T, terlihat yakni variabel kepuasan kerja (X1) menunjukkan nilai Sig. 0,000 < 0,05 serta nilai Thitung sebesar 4,143 > Ttabel sebesar 2,0518. Maka bisa ditarik kesimpulan yakni H1 diterima dan H0 ditolak, artinya kepuasan kerja (X1) menengaruhi signifikan atas kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, variabel komitmen karyawan (X2) dengan nilai Sig. 0,011 < 0,05 dengan nilai Thitung sejumlah 2,723 > Ttabel sejumlah 2,0518. Dari hasil itu, H2 diterima serta H0 ditolak, sehingga komitmen karyawan (X2) memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian, variabel kompetensi (X3) memperlihatkan nilai Sig. 0,007 < 0,05 serta nilai Thitung sejumlah 2,937 > Ttabel sejumlah 2,0518. Maka H3 diterima serta H0 ditolak, yang artinya kompetensi (X3) memengaruhi signifikan atas kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.72	3	26.907		
	Residual	76.635	27	2.838	9.48	.000[b]
	Total	157.355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictor: (Constan), Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Kompetensi

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 Tahun 2026

Besarnya nilai Ftabel dengan nilai sig. (0,05) serta df1 = 3 dan df2 = 27 yaitu sebesar 2,96. Dari hasil perhitungan, didapatkan Fhitung sebesar 9,480 dengan signifikansi 0,000. Karena Fhitung (9,480) > Ftabel (2,96) dan skor sig. 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak. Artinya variabel bebas X1, X2, dan X3 bersama-sama mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Pembahasan

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

 Copyright © pada Penulis

P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil kerja.

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan kondisi yang mampu mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas kinerja dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif dalam bekerja sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal (Adamopoulos, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Egemen (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Suryadi & Karyono (2022) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah, karena kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Pengaruh Parsial Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan keterlibatan yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, komitmen karyawan merupakan keterikatan dan loyalitas individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima tujuan organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan. Tingginya komitmen karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi (Indrastuti et al., 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Septiani et al. (2023) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut juga didukung oleh Pranogyo et al. (2022) yang menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki loyalitas dan dedikasi yang lebih besar terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang mendukung pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Kompetensi memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan baik, dan memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin besar kemampuannya dalam menghasilkan kinerja yang efektif dan berkualitas (Jensen et al., 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novianingsih & Sarah (2025) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga dikuatkan oleh Lumanauw (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

 Copyright © pada Penulis

Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga oleh kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta kompetensi yang memadai cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Secara teoritis, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi mendukung kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kepuasan kerja mendorong munculnya sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan komitmen karyawan mencerminkan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Oleh karena itu, peningkatan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena masing-masing faktor memberikan kontribusi yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif (Zunizar et al., 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Anggerwati & Syamsuriana (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterpaduan antara kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kompetensi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Tunas Harapan Pati, baik secara parsial maupun simultan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi, dan kompetensi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pihak sekolah harus melakukan peningkatan kepuasan kerja dengan pemberian penghargaan yang sesuai, memperkuat komitmen karyawan melalui komunikasi dan keterlibatan dalam organisasi, serta mengembangkan kompetensi dengan pelatihan dan pengembangan selanjutnya agar dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu hanya diterapkan dalam satu lembaga pendidikan dengan jumlah responden yang terbatas. Maka, penelitian mendatang agar bisa meluaskan jumlah responden serta obyek penelitian dan memberikan tambahan variabel lain, misalnya motivasi kerja, budaya organisasi, ataupun kepemimpinan agar mendapat pengetahuan yang komprehensif terkait faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adamopoulos, I. P. (2022). Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. European Journal of Environment and Public Health, 6(2), em0116. https://doi.org/10.21601/ejeph/12187
2. Afriana, H., Aprillia, F., & Siboro, S. F. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ciptasinatria (WCS Absyena). Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 2(2), 433–438. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.351
3. Alwi, F. A., Kurniawan, A. W., Darmawan Natsir, U., Sahabuddin, R., & Haeruddin, I. M. (2023). PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H.M DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA The Influence of Human Resource Competence on The Performance of Employes of H.M Djafar Harun Kolak Utara Regional Public Hospital. SINOMIKA JOURNAL | VOLUME, 2(1). https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.865
4. Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. Amsir Accounting & Finance Journal, 1(1), 24–34. https://doi.org/10.56341/aafj.v1i1.174

 Copyright © pada Penulis

5. Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). PENGARUH PENERAPAN K3 DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SARI LEMBAH SUBUR PELALAWAN. Jurnal Daya Saing, 8(3), 402–415. https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.979
6. Aqsa, Fadillah, A., Afrizal, M., & Wahjono, S. I. (2025). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja PT Zat Store: Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja PT Zat Store. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss), 5(2), 154–160. https://doi.org/https://doi.org/10.59889/embiss.v5i2.370
7. Asti, R. D., Dalimunthe, N. R., Putra, A. A. S., Rangkuty, M. P., Siregar, F., syahrani, L., Maharani, A., & Agustina, D. (2025). Inovasi Manajemen Organisasi Kesehatan dalam Meningkatkan Mutu Layanan di Era Digital. Jurnal Kesehatan Amanah, 9(2), 354–360. https://doi.org/10.57214/jka.v9i2.974
8. Demanto, A., Fanggidae, R. E., & Maak, C. S. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS TARUS KABUPATEN KUPANG. GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 6(1), 1–11. https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16982
9. Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. Ain Shams Engineering Journal, 15(7), 102789. https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789
10. Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, SELF EFFICACY, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA BANK BTN KCS MALANG) THE IMPACT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SELF EFFICACY, AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE (STUDY AT BANK BTN KCS MALANG). 13, 468–478. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms
11. Fadillah, N. A., Arsita Sari, L., Made Lintang Purnaasa, N., & Gunaningrat, R. (2026). Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi PERAN PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KANAAN GLOBAL INDONESIA (Vol. 2). https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmieHalaman:743-776
12. Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. BMC Health Services Research, 23(1), 180. https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3
13. Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka (Vol. 1, Number 1).
14. Hermawan, I. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung. MAMEN: Jurnal Manajemen, 4(3), 447–458. https://doi.org/10.55123/mamen.v4i3.5898
15. Indrastuti, S. S., Rachmawati, E. N., Agustin, H., & Yusnita, R. R. (2022). The Influence of the Quality of Human Resources and Organizational Commitment on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Riau Province. Central European Management Journal. https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.69
16. Jensen, M. T., Øygarden, O., Mikkelsen, A., & Olsen, E. (2022). Competence Development and Collaborative Climate as Antecedents of Job Performance, Job Commitment and Uncertainty: Validation of a Theoretical Model across Four Hospitals. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(1), 425. https://doi.org/10.3390/ijerph20010425
17. Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. Heliyon, 10(8), e29821. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821
18. Lestari, R., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora, 4(3), 3670–3677. https://doi.org/10.56799/peshum.v4i3.7880
19. Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 6(1), 49–57. https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182

 Copyright © pada Penulis

P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

20. Maula, Z. P. I., Harisandi, Y., & Kusnadi, E. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU ASN DI SMA NEGERI 1 PRAJEKAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 1(1), 216. https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1861
21. Novianingsih, A., & Sarah, S. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Bandung. ECo-Fin, 7(1), 142–154. https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.1967
22. Nugraha, A. G., Bahri, B. S., Habiba, F., Irwanda, F., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Budiman Swalayan. Manajemen Kreatif Jurnal, 2(3), 60–69. https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3206
23. Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). Pengaruh Green Human Resource Management, Komitmen Karyawan dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(4), 234–256. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1739
24. Pradika, W., & Indriani, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu, Provinsi Riau. EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 12(1), 911–940. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3673
25. Pranogyo, A. B., Tinggi, S., Ekonomi, I., Jakarta, I., Willy, R., Sumampouw, J., Sekolah, J., & Ekonomi, T. I. (2022). PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PEMELIHARAAN SARANA INSTALASI GARDU INDUK. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1).
26. Rahmasari, V. D., & Hastuti, R. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK. 16(1), 41–55.
27. Ramadan, T. A. R., & Endriastuty, Y. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal of Management Science, 4(2), 129–136. https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713
28. Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). PT. Media Akademik Publisher PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL. JMA), 2(11), 3031–5220. https://doi.org/10.62281
29. Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 9–19.
30. Septiani, D., Miswan, & Asmala, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Maju Elektronik Bandung. Jurnal E-Bis, 7(1), 81–92. https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1133
31. Sinaga, T. N. S., & Zairnati. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI ERA DIGITAL. 2(1), 255–262. https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3493
32. Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 3(2), 14–29. https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785
33. Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 85–95. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563
34. Syafri, M., Sylvani, S., Kemala, R., Sudirman, D., & Al-Amin, A.-A. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. Jurnal Ekonomi Utama, 4(1), 188–209. https://doi.org/10.55903/juria.v4i1.260
35. Wati, I. G. A. M., Dewi, L. K. C., & Yuni, L. K. H. K. (2026). Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 8(1), 52–65. https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj

 Copyright © pada Penulis

P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

36. Widhyani, R. A., & Murniyati. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Sosial RI. Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 2(3), 600–606. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.391
37. Zunizar, R., Ribhan, R., & Mardiana, N. (2023). The Influence of Competence and Job Satisfaction on the Performance of Employees in Indonesian Educational and Professional Development Institutions (LP3I) Through Organizational Commitment as a Mediation Variable. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science, 4(6), 1847–1858. https://doi.org/10.38142/ijesss.v4i6.918

 Copyright © pada Penulis