



## **PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNI ASIA JAKARTA SELATAN**

**Suwanto**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: dosen01813@unpam.ac.id

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *This study aims to determine the effect of Competence and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Asian Intern, South Jakarta.*

**Methods.** *This research is a quantitative research type. The sampling technique used is saturated samples. The research sample was all employees, totaling 52 employees with data collection techniques and distributing questionnaires. Data analysis technique using multiple linear regression.*

**Results.** *This study proves that there is a positive influence between the competence and job satisfaction variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 70.2%.*

**Implications.** *Competence and job satisfaction affect employee performance, so the implication of this research is to improve employee performance by providing training, education so that employee competence increases and increasing compensation both financially and non-financially so that employees feel satisfied at work.*

**Keywords.** *Competence; Job satisfaction; Employee performance*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Interni Asia Jakarta Selatan.

**Metode.** Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 52 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 70,2%.

**Implikasi.** Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan, pendidikan agar kompetensi karyawan meningkat serta peningkatan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial agar para karyawan merasa puas dalam bekerja.

**Kata Kunci.** Kompetensi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Pada masa persaingan global saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, menyadari bahwa setiap manusia adalah factor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam kegiatan operasionalnya, maka perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Dalam rangka persaingan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang Tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang Tangguh membentuk sinergi. Hal ini bertujuan agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Dalam kenyataannya masih sulitnya mencapai kinerja karyawan secara maksimal. Tidak terlepas dari permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal,

Kinerja merupakan tahapan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama rentang waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, sebagai standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditemukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa "kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas".

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompetensi dan kepuasan kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan belum menghasilkan output secara maksimal. Menurut Wibowo (2017:271) "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat Pendidikan serta dapat dikembangkan dengan adanya pelatihan karyawan, seperti pada PT. Interni Asia dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang dengan tingkat Pendidikan yang berbeda-beda tentu mempunyai kompetensi yang berbeda-beda pula.

Menurut Afandi (2018:74) "kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan." Peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan dan resiko yang dihadapi karyawan dalam bekerja, menjadikan karyawan seringkali sukar dalam mencapai tingkat kepuasan kerja.

Hubungan Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Kaitan logis dari kompetensi dan kepuasan kerja dengan kinerja dijelaskan dengan teori manajemen sumber daya manusia Brown (2004). Menurut teori ini penerapan manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar pada kinerja organisasi publik. Termasuk dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkann kompetensi dan menetapkan kondisi kerja yang memuaskan. Berdasarkan teori ini, kompetensi dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muliadi (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bintari (2018) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Andriani Muliadi (2018) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Interni Asia Jakarta Selatan.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Kajian Pustaka dan Hipotesis

#### Kompetensi

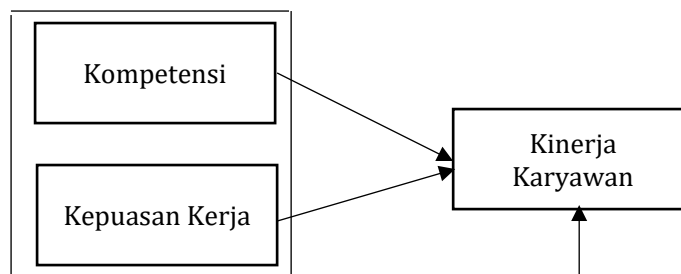
Menurut Wibowo (2017:271) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Menurut Marwansyah (2016:36) “kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”.

#### Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 74) “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.” Menurut Afandi (2018: 74) “kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

#### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### Hipotesis

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya kompeten akan semakin kompetitif dan mampu bersaing di masa depan. Kompetensi biasanya sebagai tingkat untuk mengukur kemampuan seseorang dalam bekerja di dalam perusahaan maupun organisasi. Selain kompetensi, karir seorang karyawan juga sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja perusahaan. Menurut Widodo (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintari (2018) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

**H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Terjadinya peningkatan produktivitas kerja yang terus meningkat dari waktu ke waktu serta karyawan selalu dapat mengatasi setiap permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, disamping itu kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari hubungan antar karyawan satu dengan yang lain telah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, disampaikan oleh Shmailan (2016) mengemukakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Andriani Muliadi (2018) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

## **H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Kaitan logis dari kompetensi dan kepuasan kerja dengan kinerja dijelaskan dengan teori manajemen sumber daya manusia Brown (2004). Menurut teori ini penerapan manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar pada kinerja organisasi publik. Termasuk dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkann kompetensi dan menetapkan kondisi kerja yang memuaskan. Berdasarkan teori ini, kompetensi dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muliadi (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

## **H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Interni Asia yang beralamat di Jl. Barito II No.37 Keramat Pela, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12130.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Interni Asia berjumlah 52 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi				
1	Butir Pernyataan 1	0,431	0,273	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,746	0,273	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,698	0,273	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,699	0,273	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,748	0,273	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,738	0,273	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,784	0,273	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,669	0,273	Valid
Kepuasan Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,779	0,273	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,708	0,273	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,826	0,273	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,705	0,273	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,79	0,273	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,763	0,273	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,755	0,273	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,695	0,273	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,706	0,273	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,785	0,273	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,559	0,273	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,718	0,273	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,589	0,273	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,761	0,273	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,591	0,273	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,778	0,273	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 24 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,273 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,959	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,932	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	0,60	Reliabel

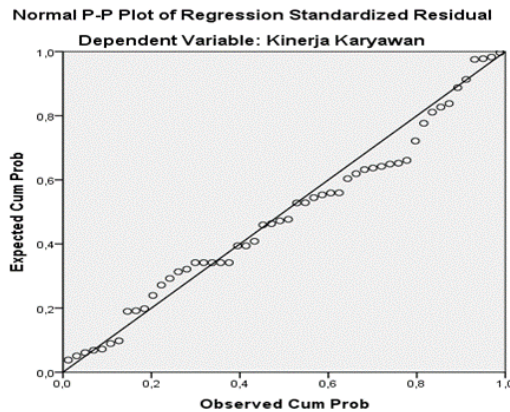
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2023

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

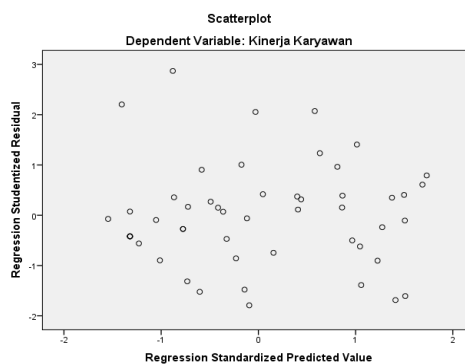
**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,023	2,200		1,829	,073		
Kompetensi	,578	,085	,650	6,831	,000	,672	1,488
Kepuasan Kerja	,276	,096	,274	2,879	,006	,672	1,488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data output yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data output yang diolah, 2023

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,023	2,200		1,829	,073
	Kompetensi	,578	,085	,650	6,831	,000
	Kepuasan Kerja	,276	,096	,274	2,879	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,023 + 0,578 X_1 + 0,276 X_2$  Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 4,023 menyatakan Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,023 point. Nilai regresi kompetensi = 0,578 menyatakan jika Kompetensi ( $X_1$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,578 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kepuasan Kerja ( $X_2$ ). Nilai regresi kepuasan kerja 0,276 menyatakan jika Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,276 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kompetensi ( $X_1$ ).

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 <sup>a</sup>	,702	,690	4,169

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.702. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 70,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 29,8%.

## Uji Hipotesis

### Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,023	2,200		1,829	,073
	Kompetensi	,578	,085	,650	6,831	,000
	Kepuasan Kerja	,276	,096	,274	2,879	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Kompetensi (X1) adalah 6,831, sedangkan t tabel pada tarafnyata  $\alpha = 0,05$  degrees of freedom (df) = 52 - 3 = 49 menghasikan t hitung 2,009. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (6,831 > 2,009) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05). Nilai thitung untuk variable Kepuasan Kerja (X2) adalah 2,879, sedangkan ttabel pada tarafnyata  $\alpha = 0,05$  degrees of freedom (df) = 52 - 3 = 49 menghasikan t hitung 2,009. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (2,879 > 2,009) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

## Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2003,458	2	1001,729	57,643	,000 <sup>b</sup>
Residual	851,523	49	17,378		
Total	2854,981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2023)

Diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (57,643 > 3,19), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variable Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi  $Y = 7,178 + 0,718 X1$ . Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,807 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,1%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (9,664 > 2,009) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Kompetensi yang diterapkan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

### Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi  $Y = 9,916 + 0,652 X2$ . Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,618 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,8%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (5,989 > 2,009) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Kepuasan Kerja yang didapatkan dan dimiliki karyawan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.



### **Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,023 + 0,578 X1 + 0,276 X2$ , nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,838 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,702 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 70,2% sedangkan sisanya sebesar 29,8 % dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil Fhitung > Ftabel (57,643 > 3,19) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Pt. Interni Asia Jakarta Selatan, masih belum maksimalnya dan rutinitas pemberian pelatihan atau kompetensi bagi karyawan baru maupun sudah lama bekerja sehingga karyawan kurang pengetahuan dan kempuan baru yang di buruhkan oleh perusahaan.

### **6. Kesimpulan**

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,718 + 0,718 (X1)$ . Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,807 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinan 0,651 atau sebesar 65,1%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (9,664 > 2,009) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Kompetensi yang ada diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dan mempunya hasil yang baik.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,916 + 0,652 (X2)$ . Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinan 0,618 atau sebesar 61,8%. Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel (5,989 > 2,009) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Kepuasan Kerja yang didapatkan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dan mempunya hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,023 + 0,578 X1 + 0,276 X2$ , nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,838 dan memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,702 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 70,2% sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (57,643 > 3,19), hal ini diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

### **Daftar Pustaka**

Anastasia Lisa Bintari (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6, No. 4.

- Andriani Muliadi, Eka Suaib, dan Gunawan (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*.
- Brown, Kerry, 2004. Human Resource Management In The Public Sector. *Public Management Review*, Vol. 6 Issue 3, Pp.303-309
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123–132.
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, D., Suryani, N., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286-294. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23180>
- Darmadi, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. 1(1), 56–67
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Indirasari, I., & Sukapti, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 112-124. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28260>
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta
- Lestari, T. (2016). *Asuhan Keperawatan Anak*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rian, Hadi, dan Nandang (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode *Structural Equation Modeling (SEM)*. *Jurnal Model Persamaan Struktural (SEM) LISREL*.
- Robby Cahyo Utomo (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Ilmu Universitas Mihamadiyah Surakarta*, Vol. 1 No 1.
- Sari, M., & Agrasadya, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan

(Pusrengun Sdmk). *Jurnal Arastirma*, 2(2), 158-170.  
doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23167>

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Shmailan, Abdulwahab S. Bin, 2016. The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance And Employee Engagement: An explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*, Vol.4 No.1, Pp. 1-8.

Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tridi Oasis Group. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 150-157. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28474>