

PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATIK SOLO TRANS SURAKARTA

¹Nabil Adli Multazim, ²M. Farid Wajdi

¹Jurusan Manajemen

Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100200058@student.ums.ac.id

²Jurusan Manajemen

Universitas Muhammadiyah Surakarta
fw265@ums.ac.id

Article history:

Received June 6, 2024

Revised June 26, 2024

Accepted July 2, 2024

Abstract.

The purpose of this study was to analyze the effect of competence, job satisfaction, and work experience on the performance of employees of PT Batik Solo Trans Surakarta. This research method is quantitative. The population in this study were all drivers of PT Batik Solo Trans Surakarta totaling 138 people. The sample used in this study were all drivers of PT Batik Solo Trans Surakarta totaling 138 people. The sampling technique in this study used saturated sampling or total sampling. The data analysis technique in this study used computer aids with the SPSS for Windows 17.0 program. The results of this study are that competence has a positive and significant effect on the performance of employees of PT BST Surakarta. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of employees of PT BST Surakarta. Work experience has a positive and significant effect on the performance of employees of PT BST Surakarta. Competence, job satisfaction, and work experience together have a significant effect on the performance of employees of PT. BST Surakarta.

Keywords: Competence, Employee Performance, Job Satisfaction, Work Experience

Pendahuluan

Perusahaan ataupun organisasi harus didukung karyawan yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Fajriyani et al menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya [1]. Perusahaan sangat mengandalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengelolaan sistemnya karena SDM memainkan peran yang sangat penting. Dalam pengelolaan SDM, perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan pelatihan, serta tingkat kenyamanan kerja [2]. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan kemampuan mereka yang terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki secara optimal agar mencapai kinerja yang baik [3].

Manajemen perusahaan tentunya berkehendak agar SDM-nya memiliki kinerja yang baik demi kepentingan perusahaan dalam meningkatkan hasil kerja dan mencapai keuntungan perusahaan. Listiawati dkk. menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi [4]. Mantik et al menyatakan kinerja merupakan hasil kerja menurut ukuran kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang selaras dengan tanggung jawabnya [5].

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi akan berhasil jika mempunyai SDM-nya berkinerja baik. Semakin baik kinerja SDM, maka semakin bagus pula kualitas sebuah organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja SDM tersebut maka perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya. Dlamini et al menyatakan kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaannya [6]. Melalui kompetensi yang memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Tanpa adanya kompetensi, seseorang akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Kitta et al dalam kajiannya mengungkap bahwa kompetensi adalah perpaduan antara keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) yang dapat digunakan untuk memecahkan berbagai masalah bagi organisasi, memberikan pelayanan yang berkualitas, dan memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan [7]. Sejalan dengan pendapat Hidayat et al yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara benar serta mempunyai keunggulan yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap [8]. Karyawan harus memiliki kompetensi yang tepat dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja yang optimal.

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai upaya seperti pendidikan, pelatihan, penataran, seminar, dan kegiatan lainnya. Fitriani et al menyatakan pengembangan kompetensi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sikap (*attitude*), keterampilan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*) [9]. Melalui upaya-upaya ini, individu dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan yang ada, mengubah sikap yang tidak produktif, dan memperkuat nilai-nilai yang mendukung keberhasilan dalam tugas-tugas yang diemban.

Pengembangan kompetensi menjadi suatu proses penting untuk meningkatkan kualitas dan kinerja seorang karyawan. Melalui peningkatan kompetensi, individu dapat menjadi lebih efektif dalam melaksanakan tugas mereka sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik. Triono dan Aditya menyatakan pengembangan kompetensi adalah upaya untuk merubah cara kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal [10]. Pengembangan kompetensi penting karena setiap karyawan di dalam perusahaan jelas dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan terbentuk dari kinerja yang dihasilkan para karyawan.

Selain kompetensi, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di suatu perusahaan juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Ampofo menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurang dihargai dan kurang diberikan penghargaan, tidak dapat mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya, maka karyawan tidak puas dalam bekerja [11]. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan tidak fokus pada pekerjaan atau tugas yang diberikan pada mereka.

Rosida & Wajdi mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan atau keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya. Perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja [12]. Harisandi dan Wajdi menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya [13]. Simmers dan McMurray juga mengungkap bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan [14]. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan nyaman dengan lingkungan kerja.

Dapat dinyatakan bahwa ketika kepuasan kerja terpenuhi, karyawan cenderung bekerja dengan dedikasi dan semangat yang tinggi, sehingga kinerja mereka dapat mencapai tingkat maksimal. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan perlu menjadi perhatian manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bertahan lebih lama di perusahaan sehingga dapat memiliki pengalaman kerja yang lebih lama [15].

Pengalaman kerja yang lebih lama akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai kinerja yang optimal. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan kemampuan dan kecakapan karyawan

dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya [16]. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Menurut Meng & Berger pengalaman kerja sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan [17]. Adanya pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin terampil dalam bekerja sehingga kinerja yang lebih tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkap kaitan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Aziz et al dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [18]. Semakin tinggi kompetensi dan kepuasan kerja yang dirasakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Rosida & Wajdi mengungkap bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan [12]. Penelitian lain oleh Mantik et al juga menyimpulkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Hidayat et al menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batik Solo Trans Surakarta. Mengingat keterkaitan kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja dengan peningkatan kinerja, maka sebagai sebuah perusahaan transportasi umum, PT. Batik Solo Trans Surakarta perlu mengevaluasi sejauh mana keberhasilan manajemen dalam mengelola karyawan. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan, merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki pengalaman yang cukup, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk secara aktif terlibat dalam pengelolaan karyawan, perusahaan perlu memastikan bahwa penghargaan yang cukup dan karyawan merasa dihargai sehingga karyawan puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Hajiali et al kinerja adalah ukuran keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya [19]. Pengertian kinerja menurut Tjiptono dinyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [20].

Kompetensi. Menurut Mulang kompetensi secara harfiah berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang [21]. Adapun secara etimologi, kompetensi mengacu pada dimensi perilaku, keahlian dan keunggulan yang dimiliki seorang pemimpin atau staf seperti keterampilan pengetahuan, dan perilaku baik yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berpikir atau bertindak, mengenali situasi, dan mendukung kinerja untuk periode waktu yang signifikan. Pranitasari et al mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan sebagai acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja [22].

Kepuasan kerja. Shafarin et al menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja [23]. Kepuasan kerja bersifat subjektif dan

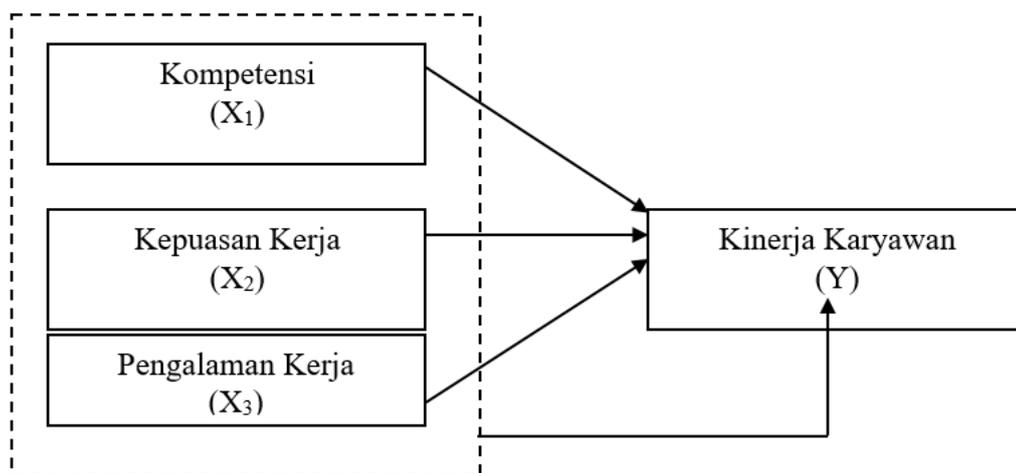
melibatkan penilaian individu berdasarkan perbandingan antara apa yang mereka terima dari pekerjaan mereka dengan harapan, keinginan, dan persepsi yang mereka anggap pantas atau layak [24]. Definisi yang komprehensif tentang kepuasan kerja mencakup aspek kognitif, afektif, dan evaluatif. Definisi tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosi yang menyenangkan atau positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya [19].

Pengalaman kerja. Menurut Tapar et al pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya [25]. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektifitas SDM dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sebagai sarana meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai masa kerja atau lamanya seseorang pekerja bekerja dibidang tertentu. Arifin & Putra mengungkap bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik [26].

Hipotesis penelitian. Beberapa hipotesis yang dibuat dalam melakukan penelitian ini adalah:

- (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batik Solo Trans Surakarta,
- (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batik Solo Trans Surakarta,
- (3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batik Solo Trans Surakarta, dan
- (4) kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batik Solo Trans Surakarta

Kerangka penelitian. Aspek-aspek yang dikaji dalam penelitian ini meliputi kompetensi, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian ini ialah kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer [27]. Data primer adalah data yang berupa angka yang diperoleh melalui proses pemberian skor. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang diberikan oleh setiap responden yaitu seluruh karyawan PT. Batik Solo Trans Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver (pengemudi) di PT. Batik Solo Trans Surakarta yang berjumlah 138 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh driver PT.

Batik Solo Trans Surakarta yang berjumlah 138 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau total sampling. Pengambilan sampel dilakukan dengan menemui driver dan meminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS for Windows 17.0. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kemudian untuk menerima atau menolak asumsi kenormalan dengan cara membandingkan *p-value* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika *p-value* > 0,05, maka data berdistribusi normal [28]. Hasil pengujian normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji normalitas data

| Variabel | <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | <i>p-Value</i> | Sig | Keterangan |
|--------------------------------|---------------------------|----------------|------------|------------|
| <i>Unstandardized residual</i> | 0,770 | 0,593 | $p > 0,05$ | Normal |

Sumber: Data Primer, diolah

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* Ghozali (2018), dapat diketahui bahwa *p-value* dari *unstandardized residual* ternyata lebih besar dari 0,05 ($0,593 > 0,05$), sehingga data penelitian dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Hasil uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------------|-------------------------|
| Kompetensi (X1) | 0,653 | 1,531 | Bebas multikolinieritas |
| Kepuasan kerja (X2) | 0,649 | 1,540 | Bebas multikolinieritas |
| Pengalaman kerja (X3) | 0,587 | 1,703 | Bebas multikolinieritas |

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 ($> 0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 [28]. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas. Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan *unstandardized residual* (e_i) yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan (e_i) tadi mempunyai varian yang sama. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka akan terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai variasi yang sama untuk semua observasi. Salah satu cara yang digunakan untuk

mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model yang diuji maka digunakan uji Park. Jika nilai β_1 tidak signifikan, maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas. Tabel 3 menunjukkan hasil pengolahan uji heteroskedastisitas pada data penelitian. Dalam hal ini jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas

| Variabel | t_{hitung} | p - value | Keterangan |
|-----------------------|--------------|----------------|-----------------------------------|
| Kompetensi (X1) | 1,873 | 0,063 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kepuasan kerja (X2) | -1,483 | 0,140 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Pengalaman kerja (X3) | -0,659 | 0,511 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam proses estimasi parameter dalam model penduga. Karena nilai p -value melebihi taraf signifikansi 5% ($p > 0,05$) sehingga variabel independen adalah tidak signifikan terhadap residual. Artinya tidak ada gangguan heteroskedastisitas dalam penelitian.

Hasil analisis regresi ganda. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program *SPSS versi 16.0* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda

| | Koefisien | t_{hitung} | p -value (Sig.) |
|------------------------------------|-----------|--------------|-------------------|
| Konstanta | 17,766 | | |
| Kompetensi (X ₁) | 0,253 | 3,189 | 0,002 |
| Kepuasan kerja (X ₂) | 0,288 | 6,119 | 0,000 |
| Pengalaman kerja (X ₃) | 0,312 | 4,264 | 0,000 |
| R^2 | 0,607 | | |
| F_{hitung} | 67,982 | | 0,000 |

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,766 + 0,253 X_1 + 0,288 X_2 + 0,312 X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

Konstanta (a) = 17,766, berarti jika skor variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja dianggap konstan, maka skor kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 17,766.

Koefisien (b_1) = 0,253, berarti jika skor variabel kompetensi meningkat sebanyak satu poin, maka skor kinerja karyawan akan meningkat (dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan pengalaman kerja dianggap konstan).

Koefisien (b_2) = 0,288, berarti jika skor variabel kepuasan kerja meningkat sebanyak satu poin, maka skor kinerja karyawan akan meningkat (dengan asumsi variabel kompetensi dan pengalaman kerja dianggap konstan).

Koefisien (b_3) = 0,312, berarti jika skor variabel pengalaman kerja meningkat sebanyak satu poin, maka skor kinerja karyawan akan meningkat (dengan asumsi variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja dianggap konstan).

Hasil uji t. Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara individual terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikansi. Hasil uji t secara ringkas ditunjukkan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman hasil uji t

| Variabel | t_{hitung} | Sig. (p) | Keputusan | Keterangan |
|------------------|--------------|----------|------------|-------------------------|
| Kompetensi | 3,189 | 0,002 | $p < 0,05$ | H ₁ diterima |
| Kepuasan kerja | 6,119 | 0,000 | $p < 0,05$ | H ₂ diterima |
| Pengalaman kerja | 6,119 | 0,000 | $p < 0,05$ | H ₃ diterima |

Sumber: Data primer diolah

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

a. Menentukan hipotesis kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan *level of signifikan* $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = 136-2 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,980$

c. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d. Perhitungan nilai t

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar = 3,189 dengan $p = 0,002$ (Lampiran 10).

e. Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil adalah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,189 > 1,980$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

a. Menentukan hipotesis kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan *level of signifikan* $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = 136-2 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,980$

c. Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d. Perhitungan nilai t

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar = 6,119 dengan $p = 0,000$

e. Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil adalah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,119 > 1,980$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima.

3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

a. Menentukan hipotesis kerja

Ho : $\beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh secara parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan)

H_a : $\beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh secara parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan *level of signifikan* $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = 136-2 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,980$

c. Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d. Perhitungan nilai t

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar = 4,264 dengan $p = 0,000$

e. Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil adalah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,264 > 1,980$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima.

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa di antara ketiga variabel tersebut variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel kompetensi ataupun pengalaman kerja. Nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 6,119 lebih besar dari nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 3,189 dan nilai t_{hitung} pengalaman kerja sebesar 4,264. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (tidak ada pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan)

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$ (ada pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan *Level of significance* $\alpha = 5\%$; dengan $(k;n-k-1)$

c. Menentukan $F_{tabel} = 0,05 (3;132)$ adalah 2,68

d. Kriteria pengujian

H_o diterima apabila $F_{hitung} \leq 2,68$

H_o ditolak apabila $F_{hitung} > 2,68$

e. Perhitungan nilai F

Dari perhitungan didapat nilai F sebesar 67,982 dengan nilai $p=0,000$

f. Kesimpulan

Dari hasil analisis diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($67,982 > 2,68$) dengan $p < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2). Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS release 16.0* diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 menunjukkan besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $= 0,607$. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60,7%, sedangkan 39,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya komunikasi kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 3,189 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Imaningtyas et al yang menyatakan bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, dimana pencapaian kinerja yang baik tergantung pada kompetensi yang dimiliki karyawan [3]. Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mulang menyatakan kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap [21]. Karyawan harus memiliki kompetensi yang tepat dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mewujudkan kinerja yang optimal.

Sesuai dengan pendapat Parashakti et al yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan perlu dikembangkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sikap, keterampilan, dan pengetahuan

[29]. Melalui pengembangan kompetensi ini, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan yang ada, mengubah sikap yang tidak produktif, dan memperkuat nilai-nilai yang mendukung keberhasilan dalam tugas-tugas yang diemban. Melalui kompetensi yang memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menyelesaikan semua tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Mulang dan Parashakti et al yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [21] [29]. Karyawan yang memiliki kompetensi maka dengan cepat dapat mengatasi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan, bekerja dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, dengan mudah dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga memiliki kinerja yang tinggi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 6,119 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Ampofo bahwa kinerja karyawan dapat tercermin dari kepuasan kerjanya [11]. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Siagian menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya [30].

Menurut Pranitasari et al jika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurang dihargai dan kurang diberikan penghargaan, tidak dapat mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya, maka karyawan tidak puas dalam bekerja [31]. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan tidak fokus pada pekerjaan atau tugas yang diberikan pada mereka. Sejalan dengan kajian Rosmaini & Tanjung yang menjelaskan bahwa ketika kepuasan kerja dapat terpenuhi, karyawan cenderung bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, sehingga kinerja mereka dapat mencapai tingkat maksimal [32]. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa gembira ketika hasil kerjanya dihargai perusahaan. Ketika kepuasan kerja terpenuhi, karyawan cenderung bekerja dengan dedikasi dan semangat yang tinggi, sehingga kinerja mereka dapat mencapai tingkat maksimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Natasya & Awaluddin, Beatrice Akomolafe & Jude Akomolafe, serta Margolang et al, yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [33] [34] [35].

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh t_{hitung} variabel pengalaman kerja sebesar 4,264 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Arifin dan Putra bahwa pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan [26]. Pengalaman kerja merupakan jangka waktu yang telah ditempuh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan jenis pekerjaan. Pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Tapar et

al, pengalaman kerja sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan [25]. Adanya pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin terampil dalam bekerja sehingga kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Tapar et al dan Arifin & Putra yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan [25] [26].

Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat diperoleh F_{hitung} sebesar 67,982 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis empat (H_4) dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan, merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki pengalaman yang cukup, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Adanya kompetensi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja, karyawan dapat menjadi lebih efektif dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Mulang, kompetensi mengacu pada dimensi perilaku, keahlian dan keunggulan yang dimiliki seseorang seperti keterampilan pengetahuan, dan perilaku baik yang mengindikasikan cara berprilaku atau berpikir, mengenali situasi, dan mendukung kinerja untuk periode waktu yang signifikan [21]. Imaningtyas et al menyatakan kompetensi merupakan kepribadian yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul dan efektif dalam suatu pekerjaan [3].

Menurut Ampofo kepuasan kerja merupakan kondisi emosi yang menyenangkan atau positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya [11]. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menampilkan performa kerja yang lebih baik. Mapuranga et al menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan [36]. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menampilkan semangat dan performa kerja yang lebih optimal.

Pengalaman kerja menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan dan memberikan peluang besar bagi seseorang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik [26]. Karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat bahwa pengalaman kerja seseorang membawa dampak dalam berbagai hal, pertama cakrawala pandangan makin luas sehingga mampu memahami dan mengatasi perubahan yang terjadi, kedua meningkatkan produktivitas yang dapat meningkatkan penghasilan dan menambah kepuasan batin, ketiga memungkinkan promosi baru. Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan sehingga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat tumbuh dan berkembang. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerja akan terjaga dan kinerja karyawan akan meningkat pula.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa melalui peningkatan kompetensi, kepuasan kerja dan pengalaman kerja, maka karyawan dapat menjadi lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian

terdahulu yang mengungkap bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [3] [11] [21] [26]

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BST Surakarta. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompetensi, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BST Surakarta. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BST Surakarta. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BST Surakarta. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompetensi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., Nasution, Z. 2023. Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 4, no. 6, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.
- [2] Wajdi, M. F., Mangifera, L., Wahyuddin, M., Isa, M. 2019. Exploration of Entrepreneurial Skills for SMEs Development. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 101, pp. 187-191.
- [3] Imaningtyas, G., Brahmasari, I. A., Ratih, I. A. B. 2024. The Influences of Competence, Burnout and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior and Performance of Employees PT. Haleyora Power ULP Bangkalan. *International Journal of Economics (IJEC)* vol. 3, no. 1, pp. 2961–712. doi: 10.55299/ijec.v3i1.578.
- [4] Listiawati, N., Qamariah, N. S., Bahasoan, N. 2024. The Effect of Work Experience And Employee Placement at Bank Sulselbar Branch Majene (Study on Employees of Bank Sulselbar Majene Branch). *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, vol. 3, no. 4.
- [5] Mantik, J., Rezeki, F., Lubis, A. 2024. The influence of interpersonal communication, work competence and work discipline on the performance of food and beverage msme employees through job satisfaction in Medan Johor District. *Manajemen, Teknologi Informatika dan Komunikasi (Mantik)*, Vol. 7 No. 4, pp. 3725-3734. doi: 10.35335/mantik.v7i4.4781.
- [6] Dlamini, N. P., Suknunan, S., Bhana, A. 2022. Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, vol. 20, no. 3, pp. 28–42. doi: 10.21511/ppm.20(3).2022.03.
- [7] Kittu, S., Nurhaeda, N., Idris, M. 2023. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309. doi: 10.36778/jesya.v6i1.933.
- [8] Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., Nurhadi, M. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 6 No.1, pp. 202-212. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.202>
- [9] Fitriani, D., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS*, vol. 3, no. 2. doi: 10.38035/jmpis.v3i2.

- [10] Triono, F., Khrisna Aditya, M. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.7 No.2, pp. 859-872.
- [11] Ampofo, E. T. 2021. Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction? *Journal of Hospitality Marketing and Management*, vol. 30, no. 3, pp. 282–304. doi: 10.1080/19368623.2020.1817222.
- [12] Rosida, E., Wajdi, M. F. 2023. The Effect of Work Environment, Work Ability, and Work Discipline on Work Performance in Companies of BPJS Kesehatan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, pp. 276–280. doi: 10.37034/infv5i1.239.
- [13] Harisandi, R. M., Wajdi, M. F. 2024. Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBBE*, vol. 17, no. 2. doi: 10.46306/jbbe.v17i2.
- [14] Simmers, C. A., McMurray, A. J. 2022. Navigating Work Career through Locus of Control and Job Satisfaction: The Mediation Role of Work Values Ethic. *Merits*, vol. 2, no. 4, pp. 258–269. doi: 10.3390/merits2040018.
- [15] Simmers, C. A., McMurray, A. J. 2022. Navigating Work Career through Locus of Control and Job Satisfaction: The Mediation Role of Work Values Ethic. *Merits*, vol. 2, no. 4, pp. 258–269. doi: 10.3390/merits2040018.
- [16] Hartika, A., Fitriyani, M., Asbari, M. 2023. The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, vol. 02, no. 03. <https://jisma.org>
- [17] Meng, J., Berger, B. K. 2019. The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relat Rev*, vol. 45, no. 1, pp. 64–75. doi: 10.1016/j.pubrev.2018.11.002.
- [18] Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., Anwar, G. 2021. Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. doi: 10.22161/jhed.3.3.6.
- [19] Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., Sudirman, A. 2022. Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 2, no. 1, pp. 57–69. doi: 10.52970/grhrm.v2i1.160.
- [20] Tjiptono, F. 2018. *Pemasaran Jasa-Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Andi Offset, Yogyakarta.
- [21] Mulang, H. 2021. The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 1, no. 2, pp. 84–93. doi: 10.52970/grhrm.v1i2.52.
- [22] Pranitasari, D., Said, J. M., Nugroho, S. H. 2022. The Mediating Effect of Work Engagement on competence, work environment and job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, vol. 13, no. 3, p. 365. doi: 10.32832/jm-uika.v13i3.7346.
- [23] Shafie, A. S. B., Rubani, S. N. K. B., Paimin, A. N. B., Vejaratnam, N., Nordin, M. N. B. 2021 Elements of Safety In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, Vol.12 No.11, pp. 5274-5278
- [24] Isa, M., Rahmah, F. A. 2023. Knowledge Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Dynamic Capabilities Article History. *JBTI*, vol. 14, no. 3, pp. 478–492. doi: 10.18196/jbti.v14i3.20404.
- [25] Tapar, A. V., Dhaigude, A. S., Jawed, M. S. 2017. Customer experience-based satisfaction and behavioural intention in adventure tourism: exploring the mediating role of commitment. *Tourism Recreation Research*, vol. 42, no. 3, pp. 344–355. doi: 10.1080/02508281.2017.1303564.
- [26] Arifin, S., Rachman Putra, A. 2020. Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, vol. 22, pp. 39–45. doi: 10.9790/487X-2207023945.
- [27] Sekaran, U., Bougie, R. 2016. *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach*, 6th ed. Alfabeta, Jakarta.
- [28] Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- [29] Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., Hadinata, A. 2020. The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Proceedings of the 3rd*

Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)

- [30] Siagian, S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [31] Prantasari, D., Said, J. M., Nugroho, S. H. 2022. The Mediating Effect of Work Engagement on competence, work environment and job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, vol. 13, no. 3, p. 365. doi: 10.32832/jm-uika.v13i3.7346.
- [32] Rosmaini, Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mannegio*, vol. 2, no. 1.
- [33] Natasya, N. S., Awaluddin, R. 2021. The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, vol. 1, no. 2, pp. 158–165. doi: 10.46306/bbijbm.v1i2.16.
- [34] Akomolafe, B. B., Akomolafe, M. J. 2021. The Role Of Locus Of Control In Predicting Teacher Job Satisfaction In Secondary Schools In Ondo State, Nigeria. *FUJEF*, Vol. 4, No. 2, pp. 118-127.
- [35] Margolang, R. K., Absah, Y., Harahap, R. H. 2024. The Influence of Work-Life Balance and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as the Mediator: A Case Study of Medicine Faculty Employees. *Journal of International Conference Proceedings*, vol. 7, no. 1, pp. 27–42. doi: 10.32535/jicp.v7i1.3101.
- [36] Mapuranga, M., Maziriri, E. T., Rukuni, T. F., Lose, T. 2021. Employee Organisational Commitment and the Mediating Role of Work Locus of Control and Employee Job Satisfaction: The Perspective of SME Workers. *Journal of Risk and Financial Management*, vol. 14, no. 7, p. 306. doi: 10.3390/jrfm14070306.