

Kompetensi, pelatihan, dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Nurul Izzah, Vera Firdaus*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No.666 B Sidoarjo, Jawa Timur, 61215 Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: verafirdaus@umsida.a.id

Paper received: 2-9-2022; revised: 20-9-2022; accepted: 27-9-2022

Abstract

This study aims to examine the effect of competence, training, and job satisfaction on the performance of UPT employees. Metal and Engineering Industry in Sidoarjo. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were 75 employees. The number of samples used was 75 respondents. The sampling technique used is probability sampling technique. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used is using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that simultaneously there is a significant influence between Competence (X1), Training (X2), and Job Satisfaction (X3) on Employee Performance (Y), while partially Competence (X1) has a positive effect on Employee Performance (Y), Training (X2) has a positive effect on Employee Performance (Y), and Job Satisfaction (X3) has a positive effect on Employee Performance (Y)

Keywords: competence; training; job satisfaction; employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPT. Industri Logam dan Perakayasaan Sidoarjo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Jumlah Sampel yang digunakan 75 responden. Teknik pengambilan Sampel yang digunakan teknik probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan secara parsial Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kata kunci: kompetensi; pelatihan; kepuasan kerja; kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan menuntut [1]. ialah tingkatan keberhasilan seluruh karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan banyak hal, seperti standar hasil kerja, ataupun sasaran kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja bisa memberikan efek bagi berlangsungnya aktivitas suatu organisasi.

Semakin meningkat kinerja karyawan maka semakin bermanfaat bagi perkembangan industri tersebut. Kinerja yang baik ialah sesuatu langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan serta menguasai keahlian (SDM) sumber daya manusia, industri bisa memperhatikan tingkatan pembelajaran karyawan. Dalam penelitian ini membahas Sumber Daya Manusia (SDM) di UPT. Industri Logam dan Perakayasaan Sidoarjo.

UPT. Industri Logam dan Perekayasaan Sidoarjo merupakan suatu industri di bidang pembuatan serta perencanaan peralatan pembentuk logam. UPT. Industri Logam dan Perekayasaan Sidoarjo saat ini semakin meningkat potensinya sebagai konsultan teknis serta unit pembina ataupun manajemen di bidang industri logam, disamping senantiasa membagikan pelayanan kepada IKM (Industri Kecil Menengah), ataupun industri besar untuk proses permesinan.

UPT. Industri Logam dan Perekayasaan Sidoarjo adalah organisasi pemerintah lingkup SKPD (Satuan Kerja Prangkat Daerah) Dinas Perindustrian dan perdagangan (Disperindag) Provinsi Jawa Timur.

Permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan karyawan yaitu bagaimana menggali Kompetensi karyawan berkaitan dengan sikap pada karyawan dalam tingkatkan kualitas, dan mutu untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebagai produktivitas industri. Untuk menggapai produktivitas yang maksimal setiap karyawan dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif dengan meningkatkan produktivitas kerja melalui hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Kinerja seseorang karyawan sangatlah berarti, sebab dengan kinerja ini bisa dikenal keahlian seseorang karyawan sepanjang dalam melaksanakan tugasnya.

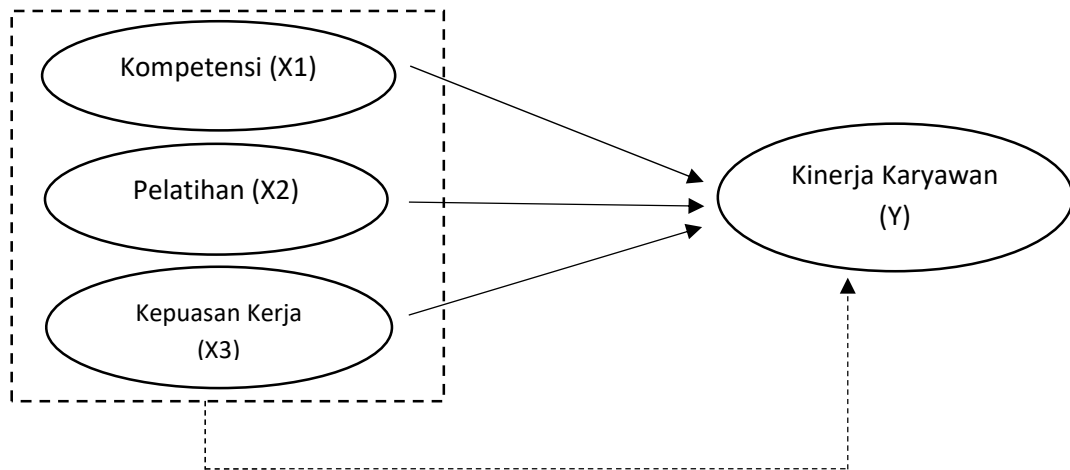
Kompetensi sebagai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang berupa keterampilan, pengetahuan, dan sikap perilaku yang di butuhkan dalam pelaksanaan tugas, sehingga Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan profesional [2]. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi [3]. Kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya [4].

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di UPT. Industri Logam dan Perekasaan Sidoarjo yang beralamat di Jalan. Trosobo No.KM. 20, Tj. Anom, Tanjungsari, Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 75 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik probability sampling, menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data primer yang diperoleh melalui hasil kuesioner. Kuisisioner Diukur Menggunakan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Penelitian, 2022

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Pengujian Kualitas Data

3.1.1.1. Uji Validitas

Uji validitas bisa dikatakan valid jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$. Validitas butir instrument diketahui dengan membandingkan *corrected item-total corelation* yang diperoleh atau r_{hitung} dengan 0,5 (*Alpha Cronbach*). Jika r_{hitung} lebih besar dari pada 0,5 (*Alpha Cronbach*), maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari 0,5 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.1.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas melalui uji statistic (*Cronbach Alpha*), dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi sebesar 0,924, variabel Pelatihan sebesar 0,885, variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,893 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,915 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Nilai <i>Kritis</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,924	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,885	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,893	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 22

3.1.2. Uji Asumsi Klasik

3.1.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bahwa data bersebaran data harus berada diwilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat normal probability plot. Artinya data dalam penelitian ini populasi yang berdistribusi normal.

3.1.2.2. Uji Multikolinearitas

hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh nilai VIF untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 2,987 (<10), variabel Pelatihan (X2) sebesar 2,816 (<10) dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1,890 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPETENSI	0,335	2,987
PELATIHAN	0,355	2,816
KEPUASAN KERJA	0,529	1,890

Sumber : Data diolah, 22

3.1.2.3. Uji Autokorelasi

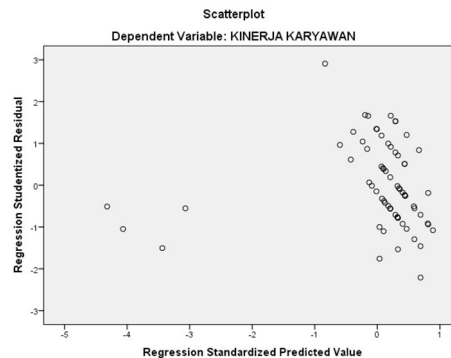
Tabel 3. Hasil Keputusan Autokorelasi

Hipotesis	Dasar Pengambilan Keputusan	Hasil Uji	Keputusan
Tidak ada autokorelasi positif	$0 < d < dl$	$0 < 1,836 > 1,5432$	Tidak memenuhi
Tidak ada autokorelasi positif	$dl \leq d \leq du$	$1,5432 \leq 1,836 \leq 1,7092$	Tidak memenuhi
Tidak ada korelasi negatif	$4 - dl < d < 4$	$2,4568 > 1,836 < 4$	Tidak memenuhi
Tidak ada korelasi negatif	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$	$2,2908 > 1,836 < 2,4568$	Tidak memenuhi
Tidak ada autokorelasi	$du < d < 4 - du$	$1,7092 < 1,836 < 2,2908$	Memenuhi

Sumber :Data diolah, 22

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 3 diketahui nilai Dw (Durbin Watson) sebesar 1,836. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $du < d < 4 - du$, $1,7092 < 1,836 < 2,2908$ atau tidak terjadi autokorelasi.

3.1.2.4. Uji Heterokedasitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas
Sumber :Data diolah, 22

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik menyebar dibawah dan di pengamatan yang lain. Pada gambar Scatterplot dibawah terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada atas angka 0 (no), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

3.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS 22 diperoleh hasil yang nampak pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Beta				
1	(Constant)	1,839		1,688	,096		
	KOMPETENSI	,549	,460	4,503	,000	,335	2,987
	PELATIHAN	,364	,270	2,726	,008	,355	2,816
	KEPUASAN KERJA	,284	,247	3,037	,003	,529	1,890

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 22

Tabel 4. Uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

1. Nilai Konstanta pada = 1, 839 memiliki arti variabel kompetensi, pelatihan, dan kepuasan kerja.
2. Koefisien Kompetensi (X₁) mendapatkan nilai sebesar 0,549, atau bernilai positif.
3. Koefisien Pelatihan (X₂) mendapatkan nilai sebesar 0,364, atau bernilai positif.

4. Koefisien Kepuasan Kerja (X_3) mendapatkan nilai sebesar 0,284, atau bernilai positif.

3.1.4. Uji Hipotesis

3.1.4.1. Uji t (Secara Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
		Coefficients	Coefficient				
		B	Beta				
1	(Constant)	1,839		1,688	,096		
	KOMPETENSI	,549	,460	4,503	,000	,335	2,987
	PELATIHAN	,364	,270	2,726	,008	,355	2,816
	KEPUASAN KERJA	,284	,247	3,037	,003	,529	1,890

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Data diolah, 22

Berdasarkan Uji yang telah dilakukan pada Tabel 5, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan tabel uji t di atas menunjukkan nilai t-statistic dari variabel Kompetensi (X_1) sebesar $4,503 > t$ tabel 1.66660 dengan tingkat signifikan (0,05)) maka nilai signifikan 0,000. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara parsial terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan tabel uji t di atas menunjukkan nilai t-statistic dari variabel Pelatihan (X_2) sebesar $2,726 > t$ tabel 1.66660 dengan tingkat signifikan (0,05) maka nilai signifikan 0,008, sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara parsial terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Berdasarkan tabel uji t di atas menunjukkan nilai t-statistic dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar $3,037 > t$ tabel 1.66660 dengan tingkat signifikan (0,05) maka nilai signifikan 0,003. sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara parsial terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.4.2. Uji F (Secara Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,297	3	42,766	15,551	,000 ^b
	Residual	195,250	71	2,750		
	Total	323,547	74			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI, PELATIHAN

Sumber : Data diolah, 22

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan yaitu apabila $F_{hitung} = 15,551$ $F_{tabel} = 2,73$ dengan tingkat Sign $0,00000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja secara bersama sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,881 ^a	,776	,766	1,358	1,836

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 22

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinan sebesar 0,776 dengan presentase 77,6% dimana variabel Kompetensi, Pelatihan, Kepuasan Kerja dapat menjelaskan Kinerja karyawan dan sisanya sebesar 22,4% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Hipotesis Pertama (H1) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi diperoleh dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistic sebesar 4,503 yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya secara parsial terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang didukung oleh [5]. Kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. kompetensi diartikan sebagai sikap, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian terdahulu yang sejalan pada hipotesis pertama temuan dari : [6],[7],dan [8].

Kompetensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari karyawan karena menyangkut bagaimana karyawan tersebut untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pengalaman bidang pekerjaan tersebut.

Hal ini karena kompetensi dapat menjelaskan tentang apa saja yang dilakukan oleh karyawan ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan merinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh

individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif. Dengan tercapainya standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

3.2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Hipotesis Kedua (H2) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan diperoleh dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t-statistic sebesar 2,726 yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang didukung oleh [9]. pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengerjakan keahlian dan pengetahuan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian terdahulu yang sejalan pada hipotesis pertama temuan dari : [10],[11].

Pelatihan adalah suatu proses untuk memperbaiki kinerja karyawan yang akan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan karyawan. Adanya pelaksanaan program pelatihan, akan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang didapatkan harus menjadikan karyawan ahli dalam melakukan tugasnya.

3.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja diperoleh dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t-statistic sebesar 3,037 yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima dan H0 ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah dalam bekerja merasa senang atau tidak sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian terdahulu yang sejalan pada hipotesis pertama temuan dari : [12], [13].

Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif atau menyenangkan dirinya kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang terdiri faktor pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan dengan kepuasan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, kualitas hubungan kerja akan meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya hubungan yang baik antara rekan kerja yang ramah dan mendukung. Maka akan berpotensi kepuasan kerja yang meningkat. Dan kepuasan kerja meningkat apabila atasan atau teman bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik dan mendengarkan pendapat karyawan. Serta pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan, Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaik.

3.2.4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17 yaitu jika apabila $F_{hitung} = 15,551$ dengan tingkat Sign $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai determinansi R^2 berpengaruh sebesar 77,6 % sedangkan sisanya sebesar 22,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Tabel 8 Tata Hubung Antar Variabel Berikut ini menunjukkan hasil hipotesis dan implikasi teoritis maupun empiris.

Tabel 8. Tata Hubung Antar Variabel

Hubung Antar Variabel	Hipotesis	Teoritis Dan Empiris
Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hipotesis 1 Diterima	Teoritis: Hartati <i>et al.</i> (2020); Basori <i>et al.</i> (2017); Pratiwi (2020); Adittyta <i>et al.</i> (2021); Muis <i>et al.</i> (2018); Sastra (2017) Empiris: Maulana & Hermana (2021); Winanti (2011); dan Rona Gah & Syam (2022); B. N. K. Putra <i>et al.</i> , (2019); Dhermawan <i>et al.</i> , (2012); V.Hoke <i>et al.</i> , (2018).
Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Hipotesis 2 Diterima	Teoritis: Trijanuar (2016); Marifa <i>et al.</i> (2018); Sugiarti <i>et al.</i> (2016); Adittyta <i>et al.</i> (2021); Muis <i>et al.</i> (2018); Dusauw & Sendow (2016) Empiris: Subroto (2018); Supatmi <i>et al.</i> , 2012); (Maulana & Hermana, 2021); Harris (2020); Leatemia (2018); Sukmawati <i>et al.</i> , (2020).
Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Hipotesis 3 Diterima	Teoritis: Fei <i>et al.</i> (2018); Syawal <i>et al.</i> (2018); Mahfudz (2017); Adittyta <i>et al.</i> (2021); Muis <i>et al.</i> (2018); Priansa (2016). Empiris: Indrawati (2013); Adriyanto & Subakti (2018); Nur (2013); Pandaleke (2016); I. Syahputra & Jufrizen, (2019); Hanifah (2016).

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H1 diterima. (2) Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H2 diterima. (3) Variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H3 diterima. (4) Variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ucapan Terima Kasih (Opsional)

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberi dukungan serta semangat selama proses penyusunan skripsi antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman teman dan sahabat yang memberikan dorongan semangat dan dukungan kepada penulis. Semoga penelitian ini dapat membantu

serta memperluas wawasan kepustakaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

Daftar Rujukan

- [1] Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzan, M. D. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur) Koko. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- [2] Basri, A., Susanto, Y., & Kenedi, J. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Mutu Peserta Pelatihan Pada UPT Blk Ukm Kabupaten Musi Rawas. 25(1), 46-58.
- [3] Daniel, T. C., Koleangan, R., & Sepang2, J. L. (2019). Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Unilever Tbk Di Manado Effect of Training , Career Development , and Competence on Employee Performance At Pt . Unilever Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4124-4133.
- [4] Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. 4(1), 1-8.
- [5] Sastra, B. A. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 590-600.
- [6] Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. 8(2), 322-332.
- [7] Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249-267.
- [8] Rona Gah, D. Z., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 61-71. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>
- [9] Dusauw, A. C., & Sendow, V. P. K. L. G. M. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. 4(5), 511-521.
- [10] Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- [11] Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25-37.
- [12] Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135-142.
- [13] Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55-69. <https://doi.org/10.17509/jithor.v1i2.13767>