

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SENTRA INDUSTRI KULIT SUKAREGANG

Emron Edison, Titing Kartika, & Rida Intan Dwi Lestari
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Yapari
Email: nengtiting_kartika@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian dilakukan di Sentra Industri Kulit Sukaregang, Kabupaten Garut. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa, kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja kesemuanya dalam katagori “baik.” Sedangkan hasil analisis verifikatif menunjukkan pengaruhkepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 11.70%, dan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,713 > t_{tabel} 1,67 dengan Signifikansi 0,008 < 0,050, ini menunjukkan secara parsial(uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Sedangkanuntuk variabel kompetensi(X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)sebesar 44.49%, dan nilai t_{hitung} sebesar 7,700 > t_{tabel} 1,67 dengan Signifikansi 0,000 < 0,050, yang berarti kompetensi secara parsial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki total pengaruh (R^2) sebesar 56.10%, sisanya sebesar 44% adalah variabel yang belum diteliti, dengan $F_{hitung} > F_{Tabel}$ 3,94dengan Signifikansi 0,000 < 0,050, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompetensi secara simultan (uji F) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan hipotesis terbukti.

Kata kunci: Kepuasan kerja, kompetensi, kinerja karyawan

Abstract: The research was conducted at Sukaregang Leather Industry Center, Garut Regency. The descriptive research results show that job satisfaction, competence and performance are all in the category of "good." While the results of verifikatif analysis shows the effect of job satisfaction (X_1) on employee performance (Y) of 11.70%, and with a t_{test} of 2.713 > t_{table} 1.67 with significance 0.008 < 0.050, this shows partially (t_{test}) has a positive and significant effect on employee performance. As for the competence variable (X_2) has an effect on employee performance (Y) of 44.49%, and t_{test} of 7.700 > t_{table} 1.67 with significance 0,000 < 0,050, which means partial competence (t_{test}) has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, it was found out that the effect of job satisfaction (X_1) and competence (X_2) on employee performance (Y) had total influence (R^2) of 56.10%, the rest of 44% was un-researched variable, with $F_{test} > F_{Table}$ 3, 94 with significance 0,000 < 0,050, this indicates that job satisfaction and competence simultaneously (F_{test}) have positive and significant influence on employee performance. As the overall research result shows that hypothesis statement is proven.

Keywords: Job satisfaction, competence, employee performance

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan sumber devisa, dan telah mengambil peran penting dalam membangun perekonomian suatu daerah. Kini, masing-masing daerah sudah berbenah diri untuk menjadikan daerahnya sebagai tujuan wisata (Lesmana, A.C., Edison, E., & Dara, A., 2016). Salah satu destinasi pariwisata yang dikembangkan di daerah di antaranya destinasi wisata belanja yang ada di

Kabupaten Garut yaitu Sentra Industri Kulit Sukaregang.

Sentra Industri Kulit Sukaregang merupakan tempat wisata belanja produk-produk olahan kulit. Industri ini memproduksi jaket kulit, tas, sepatu, ikat pinggang, sarung tangan dan aksesoris lainnya yang berbahan dasar kulit domba dan sapi. Sentra industri ini menyerap banyak karyawan sebesar 2.953 tenaga kerja dari unit usaha formal dan non formal. Seperti pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1: Data industri pengolahan pakaian jadi dari kulit di Kabupaten Garut

Uraian	Formal	Informal	Jumlah
Unit Usaha	75	342	417
Tenaga Kerja	812	2.132	2.953
Investasi (000 Rp)/tahun	404	1.710.000	2.114.000
Nilai Produksi (000 Rp)/tahun	27.406.200	30.500.000	57.906.200

(Sumber: Dinas Perindagkop, & UKM Kabupaten Garut)

Dalam pengembangan pariwisata tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada, apalagi dalam era globalisasi saat ini. Sebab, "satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif dalam bisnis global adalah potensi sumber daya manusia" (Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah, 2016). Tapi, jika dilihat dari observasi awal menunjukan bahwa pendidikan karyawan yang ada di sentra industri ini pada umumnya berpendidikan SMP. Hal ini sangat berkaitan dengan kompetensi pada dimensi pengetahuan. Selain itu, jika di lihat dari sisi kepuasan kerja, *turn over*-nya tinggi hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada belum optimal. Padahal, seperti diketahui bahwa, "karyawan yang puas dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi" (*Ibid*, 2016).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima (Robbins, 2003:78). Sedangkan menurut Handoko (2014:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Widodo, 2015) ada enam faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja ini, yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*)
3. Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.
Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
4. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

5. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
6. Komponen Genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Dari perspektif lain, Gibson, Ivancevich, & Donnely (1993) menyatakan factor atau dimensi kepuasan kerja itu meliputi:

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan. Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Selain kepuasan kerja, ada aspek kompetensi yang perlu diperhatikan. Menurut Spencer dan Spencer dalam Ruky (2006:104) adalah "*an underlying characteristic of an individual that is casually to critirerion-referenced efektif and/or superior performance in a job situation,*" dapat diartikan karakteristik dasar seseorang (individu) yang memengaruhicara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Sedangkan menurut Emron Edison (2016:142) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan

pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Penggunaan konsep kompetensi yang semula dipergunakan pada kegiatan manajemen sumber daya manusia pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi dan sistem remunerasi sekarang sudah mulai berkembang pada konsep *Competensi Based Human Reseoure*. Kompetensi ini semakin diminati oleh perusahaan karena berbagai alasan dan manfaat seperti dinyatakan Ruky (2006:107):

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, dengan model kompetensi ini akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar:
 - 1) Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
 - 2) Perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja dan kesuksesan dalam pekerjaan.Kedua hal tersebut dapat membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi membantu organisasi untuk memilah calon karyawan terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengharapkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu set perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan memfokuskan wawan-cara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c. Memaksimalkan produktifitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi "ramping" mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang bila dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengmbangkan sistem

remunerasi yang dianggap lebih adil, kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seorang karyawan.

- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. dalam perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan dan kebutuhan akan kemampuan baru yang terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Maksud dari peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Pengertian kinerja itu sendiri menurut Wibowo (2007:4), “merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun.” Sedangkan dimensi yang menunjang kinerja dalam pandangan Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I., (2016:195) meliputi:

1. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Karena begitu strategisnya kinerja ini maka perlu adanya penilaian. “Mengingat pentingnya penilaian kinerja ini, maka manajemen perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait. Jika proses dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukkan kinerja pegawai/karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan/ organisasi pada umumnya berhasil, ini disebut hubungan kausal” (*Ibid*, 2016 hal. 190).

Hubungan kausal yang memengaruhi kinerja ini dijelaskan oleh beberapa ahli. Menurut Robbins dan Judge (2007), “ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas”. Dan pendapat Emron Edison (2016:217), “karyawan yang puas dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi.” Lebih lanjut, Spencer dalam Moheriono (2009:8) menyatakan bahwa, “hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya”.

Berdasarkan hasil pendapat para ahli di atas peneliti menyatakan hipotesis bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Metode penelitian adalah pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016 hal. 2). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode

kuantitatif menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan alat SPSS versi 21. Di mana variabel dependen adalah “Kinerja karyawan (Y)” dan variabel independen, yaitu “Kepuasan kerja (X_1)” dan “Kompetensi (X_2)”

Sedangkan populasi dalam penelitian ini berdasarkan data dari Dinas Perindagkop & UKM Kabupaten Garut sebanyak 2.953 tenaga kerja yang terdiri dari 812 formal dan 2.132 informal. Dengan unit usaha 75 formal dan 342 non formal. Namun demikian peneliti tidak menggarap seluruh unit usaha yang ada di Sentra Industri Kulit Sukaregang, tapi hanya pada 40 unit usaha yang ada di daerah Jl. Ahmad Yani, Kabupaten Garut dengan jumlah karyawan 132 orang. Dapat disimpulkan bahwa populasi yang akan menjadi responden sebanyak 132 dari 40 unit usaha yang ada di Sentra Industri Kulit Sukaregang

Sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5% dengan perincian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{132}{1 + 132 \times 0.05^2}$$

$$n = 99.248 = 100$$

(dibulatkan)

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, maka variabel yang memiliki ukuran ordinal selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan *Method of Successive Intervals*. Sebelum penyebaran instrumen, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Corelation Product Moment*. Untuk pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alfa* dengan menggunakan alat bantu komputer dengan softwer SPSS (Sekaran, 2000:329). Sebelum data dianalisis, dilakukan terlebih dahulu pengolahan data melalui SPSS.

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan melalui perhitungan regresi dan korelasi untuk kedua variabel. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap Y baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian yang dilakukan terdiri atas variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebanyak 13 item pernyataan, Kompetensi (X_2) sebanyak 8 pernyataan dan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 13 item pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas dari keseluruhan item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan lebih besar > 0,30, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item variabel penelitian valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas memperoleh nilai reliabel > 0,70, ini menunjukkan instrument penelitian reliabel.

Tabel 2: Reliabilitas Data X_1 , X_2 dan Y

Variabel Penelitian	Hasil Perhitungan	Standar Reliabilitas Kuesioner	Kategori
Kepuasan Kerja (X_1)	0,847	0,700	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,826	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	0,700	Reliabel

Sedangkan hasil uji normalitas menunjukkan $> 0,05$ seperti terlihat dalam Tabel Uji Normalitas, ini menunjukkan

bahwa variabel-variabel tersebut dianggap memenuhi asumsi

Tabel 3: Normalitas Data X_1 , X_2 dan Y (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

		VAR00001	VAR00002	VAR00003
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.9962	4.1145	4.0689
	Std. Deviation	.58234	.56865	.59605
	Absolute	.059	.078	.059
Most Extreme Differences	Positive	.056	.070	.059
	Negative	-.059	-.078	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.588	.777	.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.879	.582	.876

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z variabel X_1 sebesar 0,588, variabel X_2 sebesar 0,777 dan variabel Y 0,591 dengan nilai sig variabel X_1 0,879, variabel X_2 0,582, dan variabel Y 0,876. Dikarenakan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data seluruh variabel berdistribusi normal.

Hasil analisis deskriptik menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja Karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang dapat dilihat dalam Tabel di bawah ini.

Sesuai dengan pengolahan data yang dilakukan, selanjutnya diperoleh hasil

analisis pengaruh masing-masing variable X terhadap variable Y yang meliputi: Kepuasan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Seluruh variable tersebut memiliki hubungan atau memiliki pengaruh. Untuk memperjelas uraian ini berikut akan di bahas secara lengkap mengenai pengaruh masing-masing variabel berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan software SPSS 21 dan akan digambarkan pula tingkat hubungannya di dalam struktur di bawah ini:

Sesuai dengan hasil pengolahan data statistik diperoleh hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 4: Perhitungan Koefisien Korelasi

Variabel	x1	x2
x1	1	.532**
x2	.532**	1

(Sumber: Olah data statistik SPSS 21)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat variabel X_1 dan X_2 memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,532. Dan hasil pengukuran menggunakan SPSS maka dihasilkan Koefisien Determinasi (*Square*

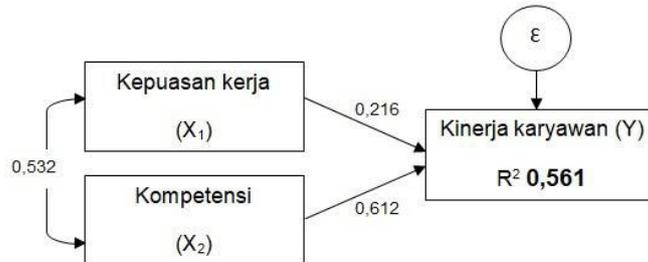
Multiple Corelation) yaitu merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

Tabel 5: Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.552	.39905

(Sumber: Olah data statistik SPSS 21)

Dari hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi di atas, maka dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Pengujian Analisis Jalur

Dengan memperhatikan gambar di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu: $Y = 0,216X_1 + 0,612X_2 + \epsilon$. Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,216 satuan serta setiap peningkatan Kompetensi 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,612 satuan.

Untuk mengetahui besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen (kepuasan kerja dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), maka peneliti mengukurnya menggunakan Microsoft Excel dengan hasil seperti terlihat dalam Tabel di bawah ini.

Tabel 6: Pengaruh Total, Langsung dan Tidak langsung

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)			Pengaruh Total
	Langsung	Tidak Langsung		
		X ₁	X ₂	
Kepuasan kerja (X ₁)	4.7%	-	7.03%	11.70%
Kompetensi (X ₂)	37.5%	7.03%	-	44.49%
Pengaruh Total	42.12%	7.03%	7.03%	56.19%

(Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Excel)

Gambaran Kepuasan Kerja (X₁)

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh gambaran Kepuasan Kerja (X₁) yaitu dengan rata-rata skor 4,00 termasuk kategori "Baik", khususnya, karyawan Sentra Industri Kulit Sukaregang, memiliki peluang yang sama untuk meraih posisi yang lebih baik dan penyelia selalu menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada karyawan. Namun demikian, masih

terdapat hal-hal yang masih perlu ditingkatkan yaitu pekerjaan yang dilakukan masih dianggap kurang menarik dan menyenangkan oleh karyawan, serta belum mendorong sesama karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai kepuasan.

Di mana menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Gambaran Kompetensi X₂

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh gambaran Kompetensi (X₂) yaitu dengan rata-rata skor 4,11. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran (Tabel 4.45) termasuk kategori "Baik". Khususnya, karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang, sangat ramah dan sopan dalam menghadapi pelanggan, serta selalu memberikan perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan pelanggan. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang masih perlu ditingkatkan yaitu dalam keterampilan teknis dalam bidang pekerjaan yang ditangani oleh karyawan, serta keterampilan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani.

Di mana kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Ruky (2006:104), adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang memengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Gambaran Kinerja Karyawan Y

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh gambaran Kinerja Karyawan (Y) yaitu dengan rata-rata skor 4,07. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran (Tabel 4.45) "Baik". Khususnya, karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang, memiliki kinerja yang cukup baik, dengan memenuhi kualitas dan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada serta menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang masih perlu ditingkatkan yaitu dalam hal menetapkan target yang menantang dan realistis.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah, (2016:191), "manajemen kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu". Sedangkan Wibowo (2007:7), menjelaskan "Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses".

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan pengaruh langsung kepuasan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,7%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi (X₂) sebesar 7,03 %, dengan total pengaruh sebesar 11,70%, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara variabel kepuasan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,713 > t tabel 1,67 dengan Signifikansi 0,008 < 0,050, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini senada dengan penelitian Didik Hadiyatno (2012) dengan judul *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan* dan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara & I Gede Riana (2015) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*, di mana hasil penelitian mereka juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins dan Judge (2007), "ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang

mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas”. Begitupun pendapat Emron Edison dkk.(2016:217), bahwa “karyawan yang puas dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi”.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 37.5%, pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (X_1) sebesar 7,03%, dengan total pengaruh sebesar 44.49%, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $7,700 > t$ tabel 1,67 dengan Signifikansi $0,000 < 0,050$, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Marlina Budhiningtias Winanti (2011) dengan judul *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*, dan penelitian Untung Sriwidodo (2010) dengan judul *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*, di mana hasil penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Spencer dalam Moheriono (2009:8) bahwa: hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki total pengaruh (R^2) sebesar 56.10%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana $F_{hitung} > F_{Tabel}$ 3,94 dengan Signifikansi $0,000 < 0,050$. Secara keseluruhan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa hipotesis terbukti. Dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk Kepuasan Kerjasecara umum dalam kategori ”baik”, khususnya, karyawan memiliki peluang yang sama untuk meraih posisi yang lebih baik dan penyelia selalu menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada karyawan. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang masih perlu ditingkatkan yaitu pekerjaan yang dilakukan masih dianggap kurang menarik dan menyenangkan oleh karyawan, serta belum mendorong sesama karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Kompetensi secara umum dalam kategori ”baik” khususnya, karyawan sangat ramah dan sopan dalam menghadapi pelanggan, serta selalu memberikan perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan pelanggan. Namun demikian, masih terdapat hal-hal yang masih perlu ditingkatkan yaitu dalam keterampilan

teknis dalam bidang pekerjaan yang ditangani oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J.H Jr. (1993). *Organisasi: Perilaku Struktur, Proses*. (Edisi ke-5, Jilid 1), Jakarta: Erlangga.
- Hadiyatno, D. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan*. Prosiding Seminos Competitive Advantage, Vol.1 No.2 (2012)
- Handoko, & Hani, T. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Juniantara, I.W., & Riana, I.G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 9.
- Lesmana, A.C., Edison, E., & Dara, A. (2017). *Pemberdayaan Masyarakat di Destinasi Wisata Tebing Keraton Kampung Ciharegem Puncak Desa Ciburial Kabupaten Bandung*, Tourism Scientific Journal, Vo. 2 No. 2 (Juni 2017)
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins SP, & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Ruky, A. S. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realita*. Jakarta: Gramedia.
- Sekaran, U. (2000). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sriwidodo, U. (2010). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4 No.1.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winanti, M.B. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, Vol. 7, No.2.