

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM TEPIAN TADUH DI KABUPATEN SINTANG

Yohana Rian Sasti

email: yohanariansasti.18@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan program aplikasi *Statistical Package for the Sosial Science* (SPSS) versi 26 pada komputer. Hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang.

Kata Kunci: kompetensi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini banyak usaha yang bergerak dibidang keuangan beredar dimasyarakat. Berdirinya setiap usaha atau lembaga keuangan tersebut tentunya memiliki keunggulan masing-masing dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga menyebabkan ketatnya persaingan di lembaga keuangan tersebut. Maka setiap perusahaan atau lembaga keuangan tersebut harus mampu mengelola perusahaannya dengan baik agar mampu bersaing. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Kinerja merupakan hasil atau proses bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014: 7), “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”. Karyawan

yang berkualitas memiliki kinerja yang mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kompetensi di bidang yang dikerjakannya. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan (Hartati, Ratnasari, & Susanti, 2020: 295). Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Muslimah, 2016: 153). Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan karyawan. Menurut Sunyoto (2013: 15), “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”. Kemudian “karyawan yang merasa terpuaskan akan memiliki sumber emosional yang cukup untuk menunjukkan empati, pengertian, respek, dan perhatian kepada pelanggan” (Indrawati, 2013: 136).

Pada penelitian ini peneliti meneliti koperasi simpan pinjam Tepian Taduh yang terletak di kabupaten Sintang. Bentuk usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk keuangan. Sistem pelayanannya banyak dilakukan oleh sumber daya manusia atau karyawan. Untuk itu perusahaan harus sangat memperhatikan karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang bagus dan memenangkan persaingan serta agar tujuan perusahaan dapat tercapai. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibawa & Mayasari (2020) menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang”.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Menurut Wibowo (2014: 271), “kompetensi adalah *suatu kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Selain itu, kompetensi adalah “segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki” (Busro, 2018: 26). Kompetensi adalah suatu kemampuan individu yang punya nilai jual dan teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi, 2016: 52). Semakin tinggi kompetensi seseorang, maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut di dunia kerja, termasuk jika dikaitkan dengan nilai finansial, seseorang bisa memperoleh finansial yang semakin tinggi juga. Untuk mendapatkan nilai kompetensi itu maka seseorang dituntut melakukan pengembangan diri dari segi pendidikan maupun pengalaman yang disebut dengan pembelajaran. Selanjutnya, Busro (2018: 35-36) mengemukakan bahwa, kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya:
 - a. identifikasi belajar, dan
 - b. cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, dengan indikatornya:
 - a. pemahaman yang baik tentang karakteristik, dan
 - b. kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya:
 - a. kejujuran,
 - b. keterbukaan,
 - c. demokratis,
4. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan indikator:
 - a. metode kerja yang dianggap lebih efektif, dan
 - b. efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikatornya:
 - a. reaksi terhadap krisis ekonomi, dan
 - b. perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan indikatornya:
 - a. aktivitas kerja, dan
 - b. semangat kerja.

2. Kepuasan kerja

Menurut Sinambela (2012: 256), “kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”. Pendapat lain menyatakan, kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2018: 46). Selain itu, Tegar (2019: 67) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik”. Selanjutnya Tegar (2019: 67-68) juga mengemukakan, ada beberapa indikator kepuasan kerja di antaranya:

1. Menyenangi pekerjaannya,
Dalam hal ini menurut Adha, Nahdiana & Hukmah (2019: 197) karyawan yang menyenangkan pekerjaannya bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik, akan menyadari kearah mana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana ia harus menuju sasaraannya;
2. Mencintai pekerjaannya, dalam hal ini karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tapi karyawan juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya;
3. Moral kerja yang positif, artinya sikap atau perilaku individu dalam bekerja yang mengarahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi;
4. Disiplin kerja, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap (dengan) tempat pekerjaannya;
5. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

3. Kinerja karyawan

Menurut Bangun (2012: 231), “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Selain itu “kinerja sendiri diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugasnya” (Fatimah, 2021: 12). Pendapat lain menyatakan bahwa “kinerja individu adalah bagian dari hasil kerja pegawai baik dari

segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan” (Widodo, 2015: 131).

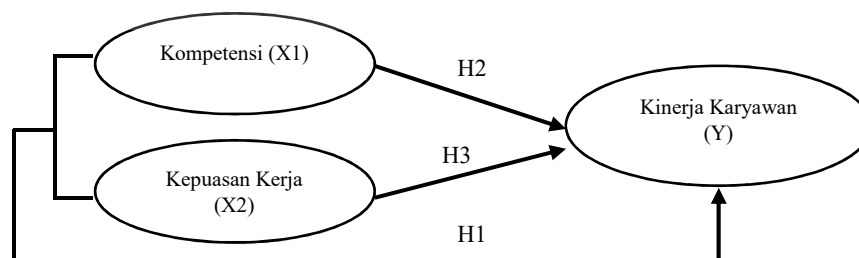
Yusuf & Maliki (2020: 172) menyatakan bahwa, kinerja adalah

Hasil seseorang, kelompok atau organisasi secara keseluruhan baik yang bersifat kuantitatif atau kualitatif, selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berupa prestasi kerja yang merupakan tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Agar penilaian kinerja karyawan lebih mudah, standar pekerjaan harus bisa diukur dan dipahami secara jelas. Maka Bangun (2012: 233-234) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi: (1) Jumlah pekerjaan, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan kerja sama.

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan peneliti sebagai landasan empiris menurut Amadi (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan, hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial juga variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kepuasan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Soetrisno & Gilang (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung), hasil penelitian menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Dalam penelitian ini buat kerangka konseptual yaitu menggambarkan pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.



GAMBAR 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang,

H2: diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang,

H3: diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang. Waktu yang digunakan selama 6 bulan, dimulai sejak judul diterima. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang yang berjumlah 74 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sensus atau sampel total. Variabel yang digunakan adalah kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan 74 kuesioner yang peneliti sebar, sebanyak 45 kuesioner yang diisi oleh responden dan kembali kepada peneliti. Maka dari itu, peneliti mengolah sebanyak 45 data dari hasil jawaban responden yang mengisi kuesioner.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016: 52), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini pengujian validitas menggunakan metode analisis *Corrected Item-Total Correlation*.

TABEL 1
HASIL UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics				
Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,445	0,3008	Valid
	X1.2	0,657	0,3008	Valid
	X1.3	0,676	0,3008	Valid
	X1.4	0,710	0,3008	Valid
	X1.5	0,414	0,3008	Valid
	X1.6	0,601	0,3008	Valid
	X1.7	0,516	0,3008	Valid
	X1.8	0,611	0,3008	Valid
	X1.9	0,547	0,3008	Valid
	X1.10	0,446	0,3008	Valid
	X1.11	0,434	0,3008	Valid
	X1.12	0,502	0,3008	Valid
	X1.13	0,442	0,3008	Valid
Kepuasan Kerja	X2.14	0,561	0,3008	Valid
	X2.15	0,430	0,3008	Valid
	X2.16	0,561	0,3008	Valid
	X2.17	0,624	0,3008	Valid
	X2.18	0,701	0,3008	Valid
	X2.19	0,605	0,3008	Valid
	X2.20	0,724	0,3008	Valid
	X2.21	0,665	0,3008	Valid
	X2.22	0,805	0,3008	Valid
	X2.23	0,596	0,3008	Valid
Kinerja Karyawan	Y.24	0,582	0,3008	Valid
	Y.25	0,693	0,3008	Valid
	Y.26	0,782	0,3008	Valid
	Y.27	0,483	0,3008	Valid
	Y.28	0,596	0,3008	Valid
	Y.29	0,545	0,3008	Valid
	Y.30	0,610	0,3008	Valid
	Y.31	0,476	0,3008	Valid
	Y.32	0,544	0,3008	Valid
	Y.33	0,609	0,3008	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas dari hasil perhitungan r hitung dan r tabel ternyata diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung $>$ r tabel yang mana nilai r hitung dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan dari hal ini menunjukan bahwa semua indikator pernyataan yang terdapat pada variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria uji.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah “alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk” (Ghozali, 2016: 47). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6.

TABEL 2
Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kompetensi	0,936	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,804	Reliabel

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 26, 2022

Pada tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6, maka semua variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden terhadap pernyataan dari setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah konstan.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas, berikut dijabarkan hasil uji asumsi klasik tersebut:

TABEL 3
Hasil Hji Asumsi Klasik

No	Jenis Uji	Hasil Uji		Keterangan
1	Uji Normalitas	Sebelum dieliminasi <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> .044 ^c		Tidak Terdistribusi Normal
		Setelah dieliminasi <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> .200 ^{c,d}		Terdistribusi Normal
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance	VIF	Bebas Multikolinearitas

		0.533	1.877	
		0.533	1.877	
3	Uji Heteroskedastisitas	<i>Sig</i>		Bebas Heteroskedastisitas
		0.11		
		0.711		
4	Uji Linearitas	<i>Deviation from Linearity</i>		Terdapat Hubungan Linear antara X dan Y
		0.353		
		0.133		

Sumber: data olahan, 2023

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dan residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ maka dinyatakan data tidak terdistribusi normal. Agar data dapat terdistribusi normal diperlukan adanya eliminasi data terhadap data outlier. Setelah dilakukan eliminasi data jumlah responden atau data yang diolah menjadi 43, dari hasil tersebut diketahui hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan data sudah berdistribusi normal. Sedangkan, untuk uji multikolinearitas, model regresi bebas multikolinearitas jika nilai VIF (*Varince Inflation Factor*) < 10 dan angka *tolerance* $> 0,1$. Dari tabel 3 nilai *tolerance* dari variabel kompetensi dan kepuasan kerja $0,533 > 0,1$ dan nilai VIF $1,877 < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas yang menjadi tolak ukur adalah nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pada tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai signifikansi variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,110 dan 0,711 yang artinya nilai signifikansi kedua variabel tersebut $> 0,05$, artinya variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pengujian linearitas yang menjadi tolak ukur adalah nilai *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Dapat dilihat pada tabel 3 nilai signifikansi *Deviation For Linearity* $> 0,05$, artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap dengan variabel kinerja karyawan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.034	3.169		1.273	.210
	Kompetensi	.151	.073	.199	2.065	.045
	Kepuasan Kerja	.686	.088	.747	7.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.50 di atas maka dapat diketahui nilai *Standardized Coefficients Beta* diperoleh persamaan regresi linear berganda pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang dengan model matematis sebagai berikut.

$$Y = 0,199 X_1 + 0,747 X_2$$

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (b_1) bernilai positif sebesar 0,199 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, apabila kompetensi naik maka tingkat kinerja karyawan akan ikut meningkat. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b_2) bernilai positif sebesar 0,747 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, apabila kepuasan kerja naik maka tingkat kinerja karyawan akan ikut meningkat.

5. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika mendekati 1, hubungan semakin erat, jika mendekati 0 hubungan semakin lemah. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.792	1.552

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,802 atau sebesar 80,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan pengaruh variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80,2 persen dan sisanya 19,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji F

Uji f digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

TABEL 6
HASIL PENGUJIAN UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.072	2	195.036	80.933	.000 ^b
	Residual	96.393	40	2.410		
	Total	486.465	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 26, 2022

Pada tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji F, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut pada uji F kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya, bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

TABEL 7
HASIL PENGUJIAN UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.034	3.169		1.273	.210
	Kompetensi	.151	.073	.199	2.065	.045
	Kepuasan Kerja	.686	.088	.747	7.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 26, 2022

Pada tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk variabel kompetensi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05 atau $0,045 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya, bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya, bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

1) Pengujian hipotesis 1 (H1): terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang.

Dari hasil pengujian data dan analisis pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian secara simultan melalui uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, nilai signifikansi tersebut kurang dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H1 diterima. Nilai F positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kompetensi dan kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Amadi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan, yang menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian hipotesis 2 (H2): terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang.

Dari hasil pengujian data dan analisis pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,045 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,045 < 0,05$) maka H2 diterima. Nilai t positif hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Soetrisno & Gilang (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk witel Bandung.

3) Pengujian hipotesis 3 (H3): terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang.

Dari hasil pengujian data dan analisis pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H3 diterima. Nilai t positif hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya semakin puas karyawan bekerja maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Amadi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi kerja pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan, yang

menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang.

Saran bagi manajemen Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh di Kabupaten Sintang, sebaiknya tetap harus selalu memperhatikan dan mempertahankan atau bahkan bisa ditingkatkan lagi kompetensi dan kepuasan dari setiap karyawan, untuk memahami kemampuan karyawan, agar selalu terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan, dan juga pihak manajemen dapat terus memberikan pelatihan terhadap karyawan agar kompetensi karyawan dapat lebih meningkat lagi dan untuk menjaga kinerja tetap stabil atau meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik lagi. Serta, bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah variabel atau menggunakan variabel independen lain yang diduga kuat dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan atau dapat melakukan penelitian pada lokasi atau sektor bisnis lain dengan variabel dan tema yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, I., Nahdiana. & Hukmah, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Makassar. *ORATION-Organizational Communication Conference* , 1(2), 194-198.
- Amadi, J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Eka Tangguh Medan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), 32-40.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, F.N.D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Y., Ratnasari, S.L. & Susanti, E.N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Sukaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- 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*, 7(2), 135-142.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Muslimah, N.N. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. (*JMK*) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 152-161.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 (judul asli: *Organizational Behavior*). Edisi keenam belas. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soetrisno, A. P. & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Central for Academic Publishing Service).
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wibawa, I.G.N.A. & Mayasari, N.M.D.A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor II Cabang Penarukan Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 76-85.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: PT RajaGrafindo Pers.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, H.F.A. & Maliki, B.I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok: PT RajaGrafinda Persada.