

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT.PLN (Persero) Indarung

Afriyeni¹ ✉, ²Ningsih Fauziatul Kurnia

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.15294/beaj.v2i1.41253>

Abstrak

Pertumbuhan industri makanan, minuman, farmasi dan industri lainnya yang berbahan dasar tapioka Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian billman pada PT. PLN (Persero) Indarung. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner kepada 30 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting sebagai potensi penggerak disemua aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa kompetensi, dan kepuasan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Oleh sebab itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Faustino, 2003).

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Untuk menuju hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal agar tercapainya kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri

serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Ardiana & Brahmayanti, 2003). Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan agar memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Lesmana (2017) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus yang sesuai dengan jabatannya akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan memiliki kinerja yang diharapkan perusahaan. Cahyaningrat et al (2002) kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Winanti (2011) bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan

sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja sangat penting karena karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang ikut menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas kelompok tersebut. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik baiknya agar etika kerja, pengabdian, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga kemungkinan besar akan berakibat rendahnya kinerja karyawan dalam organisasi (Martoyo, 2000). Karyawan akan senantiasa memiliki kecintaan terhadap pekerjaan jika ada kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya (Sanuddin & Widjojo, 2013). Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap

pekerjaanya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif, SWOT, dan PAM. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis faktor internal dan eksternal usaha tepung tapioka di Kabupaten Pati. Sedangkan Analisis SWOT untuk mengetahui strategi pengembangan usaha tepung tapioka di Kabupaten Pati, dan analisis PAM untuk menganalisis daya saing. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari: (1) Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner SWOT; (2) Data Sekunder, diperoleh dari dokumen publikasi/laporan penelitian dari dinas/ instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang. Data primer diperoleh dari narasumber yang merupakan pemilik usaha tepung tapioka di Kabupaten Pati, Paguyuban Pengolah Singkong Pati, Petani Ketela, Pedagang Ketela, Dinas perdagangan dan perindustrian, dan FEDEP dengan melakukan wawancara.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut penelitian Arda, (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama	Mathis, dan Jackson, (2006)

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
2	Kompetensi (X ₁)	Menurut Janosik, (2017) mengemukakan kompetensi merupakan karakter individu yang memungkinkannya memberikan hasil kinerja yang unggul dalam melakukan pekerjaan, peran atau situasi tertentu.	1. Pengetahuan 2. pemahaman 3. nilai 4. kemampuan 5. sikap 6. minat	Cahyaningrat et al (2002)
3	Kepuasan Kerja (X ₂)	Menurut Robbins, (2000) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.	1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah. 2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. 4. Kepuasan terhadap promosi. 5. Kepuasan terhadap pengawasan kerja Motivasi.	Changgriawan, (2017)

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu kompetensi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian billman pada PT. PLN Persero) Indarung.

Tabel 2. Uji Validitas Kompetensi (X₁)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	0.382	0.300	Valid
X1.2	-0.107	0.300	Tidak Valid
X1.3	0.413	0.300	Valid
X1.4	0.475	0.300	Valid
X1.5	-0.233	0.300	Tidak Valid
X1.6	0.405	0.300	Valid
X1.7	0.449	0.300	Valid
X1.8	0.206	0.300	Tidak Valid
X1.9	0.357	0.300	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa ada 3 pernyataan yang tidak valid yaitu X1.2, X1.5 dan X1.8 dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari 0.300. Maka pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dan dilakukan pengujian kedua.

Berikut pengujian kedua untuk uji validitas kompetensi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas Kompetensi (X1)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	0.372	0.300	Valid
X1.3	0.440	0.300	Valid
X1.4	0.456	0.300	Valid
X1.6	0.575	0.300	Valid
X1.7	0.577	0.300	Valid
X1.9	0.475	0.300	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 3 diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kompetensi dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	0,518	0,300	Valid
X2.2	0,507	0,300	Valid
X2.3	0,300	0,300	Valid
X2.4	0,793	0,300	Valid
X2.5	0,848	0,300	Valid
X2.6	0,773	0,300	Valid
X2.7	0,325	0,300	Valid
X2.8	0,534	0,300	Valid
X2.9	0,455	0,300	Valid
X2.10	0,718	0,300	Valid

Sumber: data diolah, 2021

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	0.715	0.300	Valid
Y2	0.337	0.300	Valid
Y3	0.548	0.300	Valid
Y4	0.498	0.300	Valid
Y5	0.423	0.300	Valid
Y6	0.244	0.300	Tidak Valid
Y7	0.521	0.300	Valid
Y8	0.528	0.300	Valid
Y9	0.489	0.300	Valid
Y19	0.717	0.300	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa ada 1 pernyataan yang tidak valid yaitu Y6 dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari 0.300. Maka pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dan dilakukan pengujian kedua.

Berikut pengujian kedua untuk uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	0,730	0,300	Valid
Y2	0,346	0,300	Valid
Y3	0,588	0,300	Valid
Y4	0,526	0,300	Valid
Y5	0,371	0,300	Valid
Y7	0,464	0,300	Valid
Y8	0,567	0,300	Valid
Y9	0,482	0,300	Valid
Y10	0,753	0,300	Valid

Sumber: data diolah, 2021

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Kesimpulan
1.	Kompetensi (X1)	0,734	0,600	Reliable
2.	Kepuasan kerja (X2)	0,867	0,600	Reliable
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,821	0,600	Reliable

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompetensi sebesar 0.734, kepuasan kerja 0.867, dan kinerja karyawan 0.821. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi,

Tabel 9. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	1.541	3.721		.414	.682		
1 X1	.355	.154	.232	2.307	.029	.775	1.290
X2	.627	.084	.754	7.485	.000	.775	1.290

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diproses, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 9 menunjukkan nilai tolerance dari variabel kompetensi 0.775 > 0.1 dan nilai VIF 1.290 < 10, variabel kepuasan kerja 0.775 > 0.1 dan nilai VIF 1.290 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak

kepuasan kerja dan kinerja merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 8. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74790640
	Absolute Positive Differences	.117
Most Extreme Differences	Negative	-.079
	Kolmogorov-Smirnov Z	.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.803

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0.803 > 0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

adanya persoalan multikolinearitas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-785	2.044		-.384	.704
1	X1	-.001	.085	-.004	-.017	.986
	X2	.054	.046	.249	1.174	.251

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diproses, 2021

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 10 menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel kompetensi $0.986 > 0.05$, variabel kepuasan kerja $0.251 > 0.05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara kompetensi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) serta kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitngan dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.541	3.721		.414	.682
1	kompetensi	.355	.154	.232	2.307	.029
	kepuasan kerja	.627	.084	.754	7.485	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diproses, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.541 + 0.355 (X_1) + 0.627 (X_2) \quad (1)$$

Dimana dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 1.541 satuan. artinya jika variabel kompetensi(X₁) dan kepuasan kerja(X₂) diasumsikan sama dengan nol. maka kinerja karyawan bernilai sebesar 1.541 satuan; Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,355 satuan artinya setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar 1 satuan berarti variabel

kinerja karyawan meningkat sebesar 0.355 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan; Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.627 satuan artinya setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja meningkat karyawan sebesar 0.627 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Tabel 12. Uji Hipotesis t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.541	3.721		.414	.682
1 Kompetensi	.355	.154	.232	2.307	.029
kepuasan kerja	.627	.084	.754	7.485	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.307 > 1.697$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.029 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian billman pada PT. PLN (Persero) Indarung.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.382 > 1.697$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.025 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian billman pada PT. PLN (Persero) Indarung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian billman pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang, dengan indikator (pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat). Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.307 > 1.697$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.029 < 0.05$) maka, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hal ini bermakna apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaannya. Melalui kompetensi yang memadai seseorang akan lebih menguasai

dan mampu menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kompetensi karyawan yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sriwidodo & Haryanto (2010) dan Pandaleke (2010) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai semakin tinggi pula tingkat kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian billman pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang, Dimana nilai t-hitung lebih dari t-tabel ($7.485 > 1.697$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$) maka, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima. Hal ini bermakna bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pandaleke (2010) menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan pada PT. Pharos Indonesia Surabaya. Penelitian Novita (2016) mengungkapkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja cukup kuat.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0.029 < 0.05$. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian billman pada PT. PLN (Persero) Indarung. Hal ini disebabkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka akan meningkat kinerja karyawan bagian billman pada PT. PLN (Persero) Indarung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terimakasih kepada PT. PLN (Persero) Indarung yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penghargaan dan ucapan terimakasih juga peneliti sampaikan kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Keuangan Perbankan dan Pembangunan" terutama program Studi

Manajemen yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Serta penghargaan dan ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah senantiasa meluangkan waktu untuk terus memberikan motivasi serta bimbingan kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardiana, I. D. K. R., & Brahmayanti, I. A. (2003). *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyaningrat, M. B., Erviantono, T., & Wismayanti, K. W. (2002). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. *Jurnal Sosial Politik*, 1–6.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Faustino, C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno, Didik, SE, M. S. (2016). *pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Balikpapan*. 1–19.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Janosik, S. M. (2005). pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *NASPA Journal*, 42(4), 1. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kurniawan. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 9(2), 1-10.
- Lesmana, M. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6681, 665-670.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Mathis, dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management alih bahasa*. Jakarta : Salemba Empat.
- Pandaleke, D. (2010). pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai. *Jurnal Emba*, 4(2), 199-210.
- Robbins, P. S. (2000). *Human Resource Management Concept And Practices*. Jakarta : PT. Preehalindo.
- Rosita, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217-231.
- Saputra, agus tunggal. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian bisnis*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *metode penelitian bisnis (suryandari sofia Yustiyani (ed.); edisi 3)*.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo. (2007). *Kepemimpinan, Pemerintahan Indonesia*. Rafika Aditama : Bandung.
- 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.
- Wondal, R. R. (2019). Pregina R, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5157-5166. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26024>
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135-150.