

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA KABUPATEN KOLAKA

Hasriani¹, M. Ilham Wardhana Haeruddin², M. Ikhwan Maulana Haeruddin³,
Chalid Imran Musa⁴, Tenri Sayu Puspitaningsi Dipoatmodjo⁵

¹⁻⁵) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

email: ¹)aniza815265@gmail.com, ²)ilham.wardhana@unm.ac.id,
³)ikhwan.maulana@unm.ac.id, ⁴)tenrisayu4g@gmail.com, ⁵)chalidimranmusa1962@gmail.com.

Abstract

The purpose of this research is to determine the competency of employee performance at PT Satria Jaya Sentosa, Kolaka Regency. The independent variable in this research is competency while the dependent variable is employee performance. The population in this study was all employees at PT Satria Jaya Sentosa, namely 70 people, while the sample in this study was 70 people using saturated sampling techniques. This research uses a quantitative approach and is analyzed using a simple linear regression analysis method using SPSS 24.00. The data processed is the result of distributing questionnaires from 70 employees of PT. Satria Jaya Sentosa, Kolaka Regency. Based on the research results, it shows that there is a significant influence between competence on the performance of PT employees. Satria Jaya Sentosa, Kolaka Regency with a coefficient value of 0.666 (positive value) and t_{count} of $8.129 > 1.668$ (t_{table}), it can be concluded that Competency (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y) and a sig value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value is 0.493 or 49.3%.

Keywords: Competence, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Satria Jaya Sentosa yaitu sebanyak 70 orang, sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 24.00. Data yang diolah adalah hasil penyebaran kuesioner dari 70 karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka dengan nilai koefisien 0,666 (bernilai positif) dan t_{hitung} sebesar $8,129 > 1,668$ (t_{tabel}) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) serta nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,493 atau 49,3 %.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam berbagai kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan di era globalisasi saat ini. Dalam lingkungan industri yang kompetitif tentunya sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah diperlukan. Berhasil atau tidaknya suatu

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA KABUPATEN KOLAKA

Hasriani, M. Ilham Wardhana Haeruddin, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Chalid Imran Musa, Tenri Sayu Puspitaningsi Dipoaatmodjo

organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditujukan kepada setiap karyawan. Persaingan yang semakin kompetitif baik dalam bidang informasi dan teknologi sehingga setiap organisasi, baik itu organisasi bisnis diharapkan mampu membangun dan meningkatkan efisiensi kerja sehingga organisasi perlu memberikan pembekalan atau melatih setiap karyawannya yaitu berupa pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Untuk peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia adalah suatu potensi yang berasal dari insan-insan yang digunakan oleh setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola semua sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuannya adalah untuk mengendalikan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga mereka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Mustahil bagi setiap organisasi dapat terbentuk dan dijalankan tanpa adanya keterlibatan manusia di dalamnya. Sumber daya Manusia dapat memiliki potensi jika didayagunakan dengan baik dan benar. Namun, ketika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dan benar maka akan menjadi beban bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya yang berkualitas mempunyai pengaruh penting bagi kinerja karyawan.

Tujuan suatu organisasi atau instansi dapat dicapai melalui kinerja yang positif dan baik dari karyawannya, sebaliknya suatu organisasi atau instansi akan menghadapi berbagai hambatan untuk mencapai tujuan apabila kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Amins, 2019).

Utama, dkk. (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang berdasarkan tanggung jawabnya sendiri untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dapat dioptimalkan dengan menetapkan *job description* yang jelas dan terukur. Untuk mewujudkan kinerja jangka panjang dan keberhasilan karyawan, selain dari kebijakan organisasi tersebut, para karyawan juga harus memiliki keterampilan ataupun kompetensi yang tepat untuk melaksanakan tugasnya. Peningkatan kinerja karyawan sangat berkontribusi pada efektivitas seluruh departemen sumber daya manusia. Ravianto (Ikrahmawati, 2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin, sikap dan tugas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan fasilitas manufaktur, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, yang mengarah ke hasil yang baik dan lebih baik.

Lebih lanjut kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan kompetensi yang baik, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya serta dan mengetahui bagaimana memberikan pelayanan yang baik dan santun. Apabila pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku dikelola dengan baik maka perusahaan dapat bertahan dengan baik karena factor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Selanjutnya Spencer (Winarti, 2020) menjelaskan, bahwa keterkaitan antara kompetensi dan kinerja karyawan sangat erat dan penting sekali, kepentingan itu ada dan sangat benar,

bahkan jika mereka ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan (*the right man on the right job*).

Setelah melakukan wawancara juga dengan salah satu karyawan PT Satria Jaya Sentosa Kab. Kolaka yaitu Koordinator pada Sub Bagian Umum dan Kekaryawanan bahwa adanya penurunan target organisasi yang disebabkan oleh kinerja yang kurang maksimal. Hasil wawancara juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang menurun, yang mengakibatkan pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target karena disebabkan beberapa faktor umum lainnya yaitu pengetahuan manajemen yang dimiliki oleh para karyawan masih belum baik, kemudian skill yang dimiliki juga masih perlu dilakukan pelatihan untuk penyelesaian tugas yang sesuai dengan kemampuan, lanjutnya juga karena dipengaruhi oleh sikap yang masih belum tertata dengan baik.

Agar lebih jelasnya, dapat diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kolaka

No	Tahun	Persentase (%)	Keterangan
1	2018	94%	-
2	2019	96%	Meningkat
3	2020	95%	Menurun
4	2021	93%	Menurun
5	2022	91%	Menurun

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kekaryawanan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui jika tahun 2019 terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka sebesar 2% dari tahun 2018. Kemudian pada tahun 2020, terjadi penurunan kinerja sebesar 1%. Begitu pula pada tahun 2021, yang persentase penurunan kinerja sebesar 2%. Hal yang sama juga terjadi pada tahun 2022 yang persentase penurunannya sebesar 2%.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Hasil wawancara dengan Koordinator pada Sub Bagian Umum dan Kekaryawanan diketahui jika masih ada karyawan yang memiliki permasalahan dalam hal kompetensi. Hal tersebut dapat dilihat dari banyak karyawan yang tidak mengerti dengan baik tugas pada masing-masing bidangnya. Masih ada beberapa karyawan bagian administrasi yang kurang mahir menggunakan microsoft excel. Padahal pengetahuan tentang basis program excel sangat diperlukan oleh karyawan yang berfokus pada pendataan. Karyawan kurang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Salah satu cara HRD melakukan perekrutan karyawan dengan cara jalur teman dekat.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja untuk pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi mengidentifikasi keterampilan atau pengetahuan yang dilakukan oleh profesionalisme dibidang tertentu sebagai sesuatu hal yang penting untuk menjadi yang terbaik bidang tersebut.

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang meninjau pekerjaannya sesuai dengan persyaratan pekerjaan dalam parameter organisasi dan mencapai hasil yang

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA KABUPATEN KOLAKA

Hasriani, M. Ilham Wardhana Haeruddin, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Chalid Imran Musa, Tenri Sayu Puspitaningsi Dipoaatmodjo

diinginkan. Sementara itu, Woodruffe (Winarti, 2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak perlu diperhitungkan sebagai sesuatu tetapi sebagai konsep yang dapat menunjukkan dan hubungan antara kinerja yang diharapkan dan tindakan yang diinginkan berdasarkan informasi bisnis implementasi sebelumnya. Uraikan secara jelas dan ringkas kajian pustaka yang melandasi penelitian dengan menguraikan teori, temuan, dan bahan penelitian lain yang menjadi landasan dalam melahirkan hipotesis (jika ada hipotesis).

Safwan (Herawati, 2019) mengatakan bahwa kompetensi bisa digambarkan sebagai aspek-aspek eksklusif yang berasal dari seseorang pekerja yang memungkinkan dalam mencapai kinerja yang unggul. Hal ini sesuai dengan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan watak, sikap dan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fahmi (2019), mengemukakan Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Menurut Robbins (2019) Bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individu seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

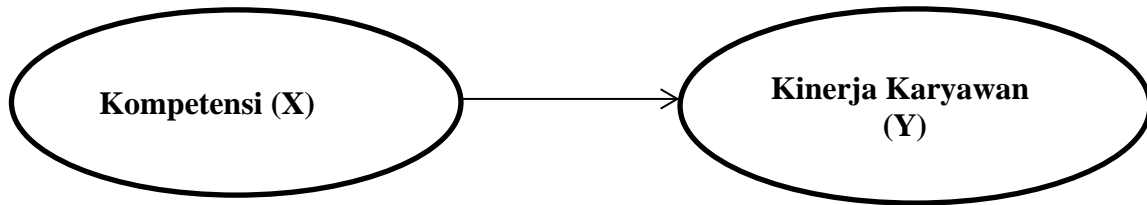
Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Keterkaitan Antara Variabel

Suharsaputra (2019) menjelaskan bahwa faktor kemampuan dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dengan kemampuan yang tinggi juga mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Sejalan teori Wibowo (2019) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan argumentasi dan riset terdahulu, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan PT Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka (Y).

Kerangka Pikir



Keterangan :

—————> Berpengaruh secara parsial

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian diperoleh dari data primer yaitu hasil wawancara dan kuesioner dan data sekunder yaitu catatan dokumentasi atau arsip, penelitian terdahulu, jurnal atau artikel, literasi dan bahan pustaka. Untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala gutman. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel independent yaitu kompetensi (X) dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) dan uji hipotesis untuk pengujian secara simultan atau parsial, yakni uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, untuk menguji sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Jaya Sentosa Kota Kolaka. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 24 berdasarkan data primer yang telah diperoleh. Berikut ini adalah hasil uji persamaan regresi linear sederhana:

Tabel 1. Hasil uji regresi linear sederhana

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,020	,561		3,604	,001		
	Kompetensi	,666	,082	,702	8,129	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 24.00

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA KABUPATEN KOLAKA

Hasriani, M. Ilham Wardhana Haeruddin, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Chalid Imran Musa, Tenri Sayu Puspitaningsi Dipoatmodjo

Persamaan linear antara kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,020 + 0,666X + e$$

Di mana:

- a) Nilai konstanta sebesar 2,020 artinya angka tersebut jika variabel independen yang terdiri dari kompetensi nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,020 satuan. Konstanta koefisien tersebut bernilai positif.
- b) Untuk variabel kompetensi (X), koefisien regresi sebesar 0,666 hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 (satuan) Kompetensi (X), maka Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,666 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan dalam pengujian model persamaan regresi suatu variabel Y atas variabel X. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai pengaruh linear atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel Hasil Uji Anova

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja karyawan * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	198,251	9	22,028	7,199	,000
		Linearity	188,191	1	188,191	61,503	,000
		Deviation from Linearity	10,060	8	1,258	,411	,910
	Within Groups		183,592	60	3,060		
Total			381,843	69			

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,910 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel independen yang meliputi kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Satria Jaya Sentosa. Analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan dengan SPSS Versi 24 for Windows.

1.Uji t

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah hipotesis signifikansi yang ditawarkan dapat diterima atau tidak. Kriteria pengujian taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berikut hasil perhitungan dengan SPSS 24,00 for windows:

Tabel Hasil uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,020	,561		3,604	,001		
	Kompetensi	,666	,082	,702	8,129	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil uji-t pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas sig.sebesar 0.000 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05).

2.Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) atau nilai R Square digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq r^2 \leq 1$, jika koefisien determinasi lebih kecil (mendekati nol) berarti variabel independen semakin kecil pengaruhnya atau sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 24.00 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Regresi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,485	1,688

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: SPSS, 24.00

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.493 atau 49.3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 49,3% sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka dengan nilai koefisien 0,666 (bernilai positif) dan t_{hitung} sebesar $8,129 > 1,668$ (t_{tabel}) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) serta nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,493 atau 49,3 %.

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA KABUPATEN KOLAKA

Hasriani, M. Ilham Wardhana Haeruddin, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Chalid Imran Musa, Tenri Sayu Puspitaningsi Dipoatmodjo

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan. Artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan di suatu instansi atau perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Kompetensi berada pada kategori tinggi yang artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja karyawan dalam menjalankan kinerja di PT Satria Jaya Sentosa
2. Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi yang artinya pekerjaan pegawai telah sesuai dengan tujuan dari PT Satria Jaya Sentosa
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan di PT Satria Jaya Sentosa. Rangkum temuan penelitian dan jelaskan implikasinya sesuai kajian pustaka.

REFERENSI

- Amins, A. (2009). Manajemen kinerja pemerintah daerah. LaksBang Pressindo.
- Fadli, M. A. (2021). Analisis Laporan Keuangan Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada Koperasi Agro Humaniora Bogor Dengan Menggunakan Pendekatan Rasio (Doctoral dissertation, Universitas Djuanda Bogor).
- Herawati, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah tahun 2018. *Jurnal Simplex*, 2(1).
- Kurniawan, D., & Syakurah, R. A. (2022). Manajemen Proyek Pengembangan Aplikasi Android Suli Simulator Dinas Kesehatan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 10(2), 169-169.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 126-132.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior, global edition*.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), Program Studi Manajemen Informatika, Universitas Komputer Indonesia. Universitas Komputer Indonesia.