

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES JAKARTA UTARA**

**Qonita Hanum<sup>1</sup>, Syarif Ali<sup>2</sup>, Alnisa Min Fadlillah<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Email: qonitahanum@upnvj.ac.id, syarif.ali@upnvj.ac.id,  
alnisaminfadlillah@upnvj.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima : 30 juni 2021 Diterima dalam bentuk revisi : 12 Juli 2021 Diajukan : 20 Juli 2021</p> <hr/> <p><b>Kata kunci:</b> manajemen sumber daya manusia; kompetensi kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan.</p>	<p>Untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang dihasilkan karyawan, perusahaan perlu melakukan analisa capaian kinerja. Pada PT Telkom Akses sendiri, capaian kerja karyawan disusun dalam tabel performansi kerja yang disusun setiap bulannya, data ini kemudian nantinya akan direkapitulasi pada akhir periode kerja sebagai alat untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan yang dihasilkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT Telkom Akses Jakarta Utara baik secara parsial ataupun secara simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, sehingga dalam pengambilan datanya diungkapkan melalui angka atau skor, dan disusun menggunakan skala pengukuran <i>Likert</i>. Kemudian hasil dari perhitungan skala ini dapat dijadikan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,395 yang artinya 39,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara baik secara parsial maupun secara simultan.</p> <p><b>Abstract:</b> <i>To find out how much performance is produced by employees, companies need to analyze performance achievements. At PT Telkom Access itself, employee work achievements are compiled in a work performance table that is compiled every month, this data will then be recapitulated at the end of the work period as a tool to assess the extent to which employee performance is produced. The purpose of this study was to determine and prove the effect of job competence and job satisfaction on the performance of PT Telkom Access North Jakarta either partially or simultaneously. The method used in this study</i></p>

**Keywords:**

human resource management; job competence; job satisfaction; employee performance.

*is a quantitative method, so that the data collection is expressed through numbers or scores, and is compiled using a measurement Likert scale. Then the results of the calculation of this scale can be used as descriptive analysis. The results of this study, it can be seen that job satisfaction affects employee performance. The coefficient of determination (R-squared) is 0.395, which means that 39.5% of the performance variables are influenced by job satisfaction. From this research, it can be concluded that job competence and job satisfaction have a significant influence on the performance of PT Telkom Access North Jakarta employees, either partially or simultaneously.*

**Corresponden author: Qonita Hanum**

Email: qonitahanum@upnvj.ac.id

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



**Pendahuluan**

Adanya pertumbuhan dan perkembangan ekonomi di Indonesia tak terlepas dari kualitas daya saing SDM yang tersedia saat ini di Indonesia. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan sebuah roda atau penggerak aktivitas disebuah perusahaan. Dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mengintergrasikan target dan tujuan perusahaan jangka panjang. Salah satu faktor untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang kompeten. Menurut Soemardjo dalam ([Fadlillah & Septyan, 2020](#)), kompetensi merupakan suatu unsur-unsur produktif yang dapat berupa keahlian dan keterampilan. Dimana unsur-unsur tersebutlah yang dapat membedakan setiap kemampuan yang dimiliki oleh manusia. Pada dasarnya kompetensi setiap karyawan dapat berubah-ubah berdasarkan faktor yang beragam. Menurut Zwell dalam ([Rosyiana, 2019](#)) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, seperti keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Dengan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan mendorong produktivitas perusahaan.

Terlebih adanya perkembangan teknologi yang pesat diseluruh dunia, melahirkan banyak *tech company* yang membutuhkan SDM yang kompeten dan mampu berkembang. PT Telkom Akses sendiri merupakan salah satu perusahaan yang merupakan wujud dari adanya perkembangan teknologi. Sebagai perusahaan yang berfokus pada pengembangan layanan masyarakat, PT Telkom Akses perlu meningkatkan kinerja dari karyawannya terlebih dahulu, namun untuk meningkatkan kinerja tersebut perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang memadai, atau dapat dikatakan kompeten pada bidangnya. Menurut Dessler dalam ([Rosita & Yuniati,](#)

2016 hlm.3) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu prestasi aktual. Dengan adanya prestasi ini diharapkan dapat menjadi acuan/motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang dihasilkan karyawan, perusahaan perlu melakukan analisa capaian kinerja. Pada PT Telkom Akses sendiri, capaian kerja karyawan disusun dalam tabel performansi kerja yang disusun setiap bulannya, data ini kemudian nantinya akan direkapitulasi pada akhir periode kerja sebagai alat untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan yang dihasilkan. Berdasarkan data dari rekap capaian kerja karyawan PT Telkom Akses periode bulan agustus hingga bulan oktober 2020, ditemukan beberapa capaian kerja yang masih dibawah standar perusahaan, seperti ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan proses pemasangan jaringan sesuai target, hingga sisa pekerjaan yang pekerjaan yang menumpuk diakhir periode kerja.

**Tabel 1.**

**Rekap Capaian Kerja Agustus - Oktober 2020 PT Telkom Akses Jakarta Utara**

	<i>Assurance Guarantee</i>		<i>Sisa UnderSpec</i>	
	<b>TGT</b>	<b>REAL</b>	<b>TGT</b>	<b>REAL</b>
<b>Agustus</b>	80%	65,5	≤3.146	4.397
<b>September</b>	82 %	68,55	≤2.670	3.087
<b>Oktober</b>	83%	69,07	≤2.193	2.863

*Sumber: Team Leader HCM PT. Telkom Akses Jakarta Utara, 2020*

Berdasarkan data tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Adapun hal yang dapat menyebabkan belum maksimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh tidak tercapainya kepuasan kerja, seperti bertambahnya beban kerja, sistem upah lembur yang tidak sesuai, sistem pemberian kompensasi yang belum memuaskan, hingga jenjang karir yang sulit, menjadi alasan mengapa kepuasan kerja karyawan PT Telkom Akses terbilang kurang. Menurut (Ezeanyim & dll, 2019) disimpulkan pula beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti *Promotion Potential, Job security, Recognition and appreciation, Demographic factors, Working hours and physical conditions Opportunity to use one's abilities, Nature of work, Communications*. Berdasarkan teori di atas, dapat disintesaikan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah rasa emosional pekerja terhadap apa yang dikerjakan. Sehingga dengan tidak tercapainya kepuasan kerja, karyawan akan cenderung segan dalam meningkatkan kompetensi kerjanya. Dapat dilihat melalui penilaian kinerja yang dilakukan pada 1 tahun periode kerja. Berdasarkan hasil dari penilaian kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara, diketahui bahwasannya hasil dari penilaian kinerja mengalami fluktuasi menurun pada tahun 2018 hingga 2020. Walaupun masih terbilang kategori “cukup”, namun dapat diketahui bahwa kompetensi kerja mulai dari kategori

penilaian cukup (C3) hingga sangat baik (C1) relatif mengalami penurunan setiap tahunnya.

**Tabel 2.**  
**Rekap Penilaian Kinerja 100 Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara**

Nilai	Keterangan	Tahun		
		2018	2019	2020
C1	Sangat Baik	5	8	3
C2	Baik	9	22	10
C3	Cukup	63	61	42
C4	Kurang	17	6	23
C5	Sangat Kurang	6	3	22
<b>Jumlah</b>		100	100	100

Sumber: *Team Leader* HCM PT. Telekom Akses Jakarta Utara Tahun 2018-2020.

Dari table 2. di atas dapat menjadi landasan permasalahan kompetensi yang ada pada karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. Beberapa penelitian relevan juga dapat menjadi dasar penelitian ini dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh ([Situmorang & Munthe, 2015](#)) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Medan”, dimana penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja dengan kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh ([Putri & Yenni, 2013](#)) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik, dengan *In-Role Performance Dan Innovative Performance* sebagai Variabel Mediasi” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sehingga berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui terjadinya penurunan kinerja selama tahun yang diduga dipengaruhi oleh kompetensi dan kepuasan kerja karyawan. Sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara” penting untuk dilakukan. Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini, yaitu (1) Untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sehingga dalam pengambilan datanya diungkapkan melalui angka atau skor, dan disusun menggunakan skala pengukuran *Likert*. Kemudian hasil dari perhitungan skala ini dapat dijadikan analisis deskriptif ([Siregar, 2017](#) hlm.25). Variabel akan diukur dan disusun menjadi suatu dimensi, kemudian setelah menjadi dimensi akan dikerucutkan menjadi beberapa indikator untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang akan dijawab oleh

responden. Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Akses Jakarta Utara mulai dari bulan Desember 2020 hingga bulan Januari 2021. Untuk populasi sendiri mencakup karyawan dari PT Telkom Akses Jakarta Utara sebesar 485 karyawan. Menurut Bungin dalam (Siregar, 2017 hlm. 30) , populasi penelitian mencakup keseluruhan objek penelitian yang diteliti. Kemudian untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* (Siregar, 2017 hlm. 30). Dengan teori pengambilan sampel menurut *Slovin* diketahui populasi sebesar 485, dan *margin of error* sebesar 10%, maka sampel yang dihasilkan yaitu 83 responden.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji validitas diketahui jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , artinya pernyataan pada kuesioner tersebut dikatakan valid atau dapat dilanjutkan. Diketahui bahwa  $r \text{ tabel}$  melalui  $df = N$  yaitu sebanyak 30, tingkat signifikansi 0,05. Sehingga didapatkan  $r \text{ tabel}$  sebesar 0,361. Kemudian dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas dilihat berdasarkan nilai *Alpha Cronbach*. Dimana instrumen pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas berlandaskan dengan rumus *Pearson Product Moment* dan tabel hasil uji reliabilitas dengan dasar pengambilan keputusan *Alpha Cronbach*.

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	R hitung	R tabel	Signifikan	Keterangan	Reliabilitas
Kinerja Karyawan					0,815
Y.1	0,817	0,361	0,000	Valid	
Y.2	0,757	0,361	0,000	Valid	
Y.3	0,770	0,361	0,000	Valid	
Y.4	0,785	0,361	0,000	Valid	
Y.5	0,820	0,361	0,000	Valid	
Y.6	0,535	0,361	0,002	Valid	
Variabel	R hitung	R tabel	Signifikan	Keterangan	Reliabilitas
Kompetensi Kerja					0,884
X1.1	0,774	0,361	0,000	Valid	
X1.2	0,386	0,361	0,035	Valid	
X1.3	0,874	0,361	0,000	Valid	
X1.4	0,727	0,361	0,000	Valid	
X1.5	0,868	0,361	0,000	Valid	
X1.6	0,696	0,361	0,000	Valid	

<b>X1.7</b>	0,827	0,361	0,000	Valid
<b>X1.8</b>	0,819	0,361	0,000	Valid
<b>Variabel</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja				0,886
<b>X2.1</b>	0,659	0,361	0,000	Valid
<b>X2.2</b>	0,770	0,361	0,000	Valid
<b>X2.3</b>	0,767	0,361	0,000	Valid
<b>X2.4</b>	0,759	0,361	0,000	Valid
<b>X2.5</b>	0,696	0,361	0,000	Valid
<b>X2.6</b>	0,723	0,361	0,000	Valid
<b>X2.7</b>	0,863	0,361	0,000	Valid
<b>X2.8</b>	0,583	0,361	0,000	Valid
<b>X2.9</b>	0,747	0,361	0,000	Valid
<b>X2.10</b>	0,622	0,361	0,000	Valid

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3. di atas, diketahui bahwa semua instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan, kompetensi kerja, dan kepuasan menghasilkan r hitung lebih besar daripada r tabel, serta nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dikatakan valid atau bisa dilanjutkan. Kemudian, berdasarkan hasil uji di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari standar *Cronbach Alpha* yang disyaratkan, yaitu sebesar 0,60. Maka dari itu, seluruh pernyataan kuesioner bersifat reliabel atau bisa diandalkan dalam penelitian ini.

## B. Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square)

Uji ini, digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika  $R^2$  semakin mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Kompetensi kerja dan Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah besar. Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas Kompetensi kerja dan Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah kecil (Purnomo, 2019). Berikut merupakan hasil uji  $R^2$  melalui *IBM SPSS Statistic 23*:

**Tabel 4**  
**Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square)**

Variabel				
Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan				
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error the Estimate
1	,644 <sup>a</sup>	,415	,401	2,392

<b>Variabel</b>				
<b>Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>				
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error the Estimate
1	,621 <sup>a</sup>	,386	,379	2,435

  

<b>Variabel</b>				
<b>Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>				
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error the Estimate
1	,522 <sup>a</sup>	,273	,264	2,651

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji di atas, didapatkan;

a. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Nilai R Square sebesar 0,415 atau sebesar 41,5 %. Yang artinya bahwa variabel Kompetensi kerja, Kepuasan Kerja bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

b. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai R Square sebesar 0,386 atau sebesar 38,6%. Yang artinya bahwa variabel Kompetensi kerja berkontribusi dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai R Square sebesar 0,273 atau sebesar 27,3%. Yang artinya bahwa variabel Kepuasan kerja berkontribusi dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 27,3%, sedangkan sisanya sebesar 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### C. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh suatu variabel bebas (independen) menerangkan kaitannya dengan variabel terikat (dependen). Jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan berlaku sebaliknya. Kemudian untuk menilai tingkat signifikansinya, dasar keputusan yang diambil yaitu jika nilai signifikan t < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui apakah pada tabel tersebut menunjukkan apakah t hitung lebih besar atau lebih kecil dari t tabel. Maka perlu dilakukan perhitungan tabel distribusi t melalui rumus:

$$t \text{ tabel} = t \left( \frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = alpha

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

Maka:

t tabel= t (0,05/2 ; 83-2-1)

t tabel= 0,025 ; 80

t tabel= 1,990

Sehingga diketahui t tabel sebesar 1,990. Maka dari itu untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya antara variabel independen dengan dependen, nilai t hitung harus lebih besar dari t tabel sebesar 1,990. Berikut merupakan hasil uji t pada masing-masing variabel:

Berikut merupakan hasil uji signifikan parsial (Uji T) antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *IBM SPSS Statistic 23*:

**Tabel 5**  
**Uji T Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandarisasi		Standarisasi	t	Sig.
		Koefisien		Koefisien		
		R tabel	Std. Error	Beta		
1	(Konstan)	6,358	2,481		2,562	,012
	Kompetensi	,411	,093	,484	4,419	,000
	Kepuasan	,129	,065	,219	1,997	,049

Sumber : data diolah (2021)

Keterangan:

1. Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai thitung 4,419 > nilai ttabel 1,990. Kemudian dapat dilihat pula bahwa nilai signifikansi antara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa, Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai thitung 1,997 > nilai t tabel 1,990. Kemudian dapat dilihat pula bahwa nilai signifikansi antara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,049 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa, Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

#### D. Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Uji ini merupakan uji yang didasarkan untuk menunjukkan pengaruh antar variabel independen (bebas) kepada variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu terletak pada nilai  $f$  hitung dan  $f$  tabel. Dimana jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dan begitu pula sebaliknya. Untuk mengetahui apakah pada tabel tersebut menunjukkan apakah  $f$  hitung lebih besar atau lebih kecil dari  $f$  tabel. Maka perlu dilakukan perhitungan tabel distribusi  $f$  melalui rumus:

$$f_{tabel} = t(k; n - k)$$

Keterangan:

$k$  = Banyaknya variabel independen

$n$  = Banyaknya responden

Maka:

$$f_{tabel} = f(2; 83-2)$$

$$f_{tabel} = f(2; 81)$$

$$f_{tabel} = 3,11$$

Sehingga diketahui bahwa  $f$  tabel sebesar 3,11. Maka dari itu untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya antara variabel independen dengan dependen, nilai  $f$  hitung harus lebih besar dari  $f$  tabel sebesar 3,11. Berikut merupakan hasil uji  $f$ :

**Tabel 6**

**Uji F Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	325,052	2	162,526	28,411	,000 <sup>b</sup>
	Residual	457,647	80	5,721		
	Total	782,699	82			

Sumber : data diolah (2021)

Tabel di atas bahwa nilai  $f_{hitung}$  28,411 > nilai  $f$  tabel 3,11. Kemudian dapat dilihat pula bahwa nilai signifikansi antara kompetensi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi kerja dan kepuasan kerja, secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

#### E. Pembahasan

##### 1. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompetensi kerja seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan

dari beberapa uji parsial yang dilakukan pada 83 karyawan pada PT Telkom Akses. Dimana dihasilkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 4,419. Angka tersebut menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel, yaitu sebesar 1,990. Kemudian tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga berdasarkan uji tersebut, dapat diterima hipotesis bahwa terbukti Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Utara. Kemudian untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan bahwa besar  $R$  Square yaitu 38,6%, yang artinya kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,6% dan 61,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Dibuktikan pula dari uji statistik deskriptif bahwasannya mayoritas responden penelitian menyatakan setuju pada setiap poin-poin indikator pada kompetensi kerja. Untuk indikator motif, karyawan menyadari bahwa dorongan kerja (motivasi) merupakan faktor yang mempengaruhi mereka dalam bekerja, adapun yang menjadi faktor pengambat dari dorongan kerja sendiri adalah beban kerja, hal ini tentunya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan porsi atau beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Kemudian karyawan PT Telkom Akses juga menyetujui bahwasannya adanya sifat proaktif, cara bagaimana karyawan meyakini kemampuannya, pengetahuan, dan keterampilan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Brian E. Becher, Mark dan Dave dalam buku ([Darmadi](#), 2018 hlm. 43) yang mengatakan bahwa kompetensi dianggap sebagai suatu ilmu pengetahuan, keahlian, kemampuan, maupun karakteristik yang dimiliki seseorang, dimana hal-hal tersebut mempengaruhi secara langsung kepada kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat diketahui pula bahwasannya kompetensi kerja dapat menentukan tingkat kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugasnya dalam suatu pekerjaan yang tentunya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang ditulis oleh Annisa Putri dan Alini Gilang dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)”. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Bandung.

## **2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Kepuasan Kerja seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari beberapa uji parsial yang dilakukan pada 83 karyawan pada PT Telkom Akses. Dimana dihasilkan bahwa nilai  $t$  hitung 1,997. Angka tersebut menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel, yaitu sebesar 1,990. Kemudian tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,049 < 0,05$ . Sehingga berdasarkan uji

tersebut, dapat diterima hipotesis bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan pada PT Telkom Akses Jakarta Utara. Kemudian untuk mengetahui besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan bahwa besar *R Square* yaitu 27,3%, yang artinya kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 27,3% dan 72,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini didukung oleh teori Handoko dalam (Rosita & Yuniati, 2016 hlm. 4) (Rosita & Yuniati, 2016) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Begitu pula dengan pemberian upah, kompensasi, hingga penempatan posisi juga harus sesuai atau setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Sebab adanya rasa puas terhadap pekerjaan, berkaitan dengan bagaimana perusahaan tersebut memberikan *feedback* yang berupa penghargaan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang ditulis oleh Dian Mardianah dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kemnakertrans R. I. Jakarta” dimana terdapat variabel yang serupa yaitu Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien determinasi (*R-squared*) sebesar 0,395 yang artinya 39,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

### **3. Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa antara variabel Kompetensi dan Kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat diketahui melalui pengujian data secara simultan (Uji F). Dimana dihasilkan F hitung sebesar 28,411 lebih besar dari nilai pada f tabel sebesar 3,11 serta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  (5%). Yang artinya dapat diketahui bahwa hipotesis Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. Kemudian, untuk mengetahui seberapa besar variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan, peneliti melakukan uji *R Square*, dimana dihasilkan nilai *R Square* sebesar 41,5%, angka tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja hampir mempengaruhi 50% dari kinerja karyawan yang dihasilkan. Sedangkan sebesar 58,5% Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui bahwa, jika Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan PT Telkom Akses dapat ditingkatkan, maka akan menghasilkan Kinerja yang lebih baik lagi.

Sehingga pada penelitian ini, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja sangat erat kaitannya dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji pada statistik deskriptif, diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel kompetensi dan kepuasan kerja berkaitan dengan indikator dari kinerja menurut teori Edwin Flippo dalam (Arda, 2017), dimana indikator mutu kerja dan kualitas kerja berkaitan erat dengan indikator dari kompetensi kerja yaitu pengetahuan dan keterampilan. Seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik mencerminkan mutu dan kualitas diri yang dimiliki karyawan tersebut. Jika kualitas diri yang dimiliki sudah baik, tentunya akan mempengaruhi mutu serta kualitas kerja yang baik pula. Kemudian untuk kepuasan kerja, dapat dikaitkan antara indikator ketangguhan (disiplin kerja) dan sikap kerja. Artinya, jika seorang karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja, maka dapat mendorong karyawan tersebut untuk lebih disiplin kerja yang mencerminkan tanggung jawab, serta menciptakan sikap kerja yang lebih baik lagi. Sebab hakikatnya kepuasan kerja akan mendorong wujud timbal balik yang diberikan antara perusahaan kepada karyawan, ataupun dari karyawan kepada perusahaan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang ditulis oleh Deddy Pandaleke dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)”. Berdasarkan penelitian ini, hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 33,580 > F tabel sebesar 2,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara dapat meningkatkannkinerjanya jika Inspektorat secara bersama-sama meningkatkan kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa;

- a. Hasil uji pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.
- b. Hasil uji pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.
- c. Hasil uji pada variabel kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa kompetensi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.

## Bibliografi

- 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. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1097>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Cv Budi Utama.
- Ezeanyim, & dll. (2019). [The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State](#). *Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 19(7), 11.
- Fadlillah, A. M., & Septyan, K. (2020). [Model Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani \(SDI\) Pada Bank Syariah](#). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 389–398.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. CV. Jakad Publishing.
- Putri, P. Y. A., & Yenni, L. & M. (2013). [Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, dengan In-Role Performance dan Innovative Performance sebagai Variabel Mediasi](#). *Jurnal Akuntansi*, 2302–8556, 628.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). [Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening](#). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593), 1.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work: : Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi (I. B. N (ed.))*. CV. Budi Utama.
- Siregar, S. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif: (4th ed.)*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Situmorang, A., & Munthe, K. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15, 71. DOI: <http://dx.doi.org/10.17605/eko.v15i2.105>