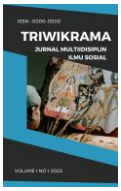
Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEDIRI

Mar'atus Sholikhah[1*], Rike Kusuma Wardhani[2], Mawar Ratih Kusumawardani[3]
Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:
Received Oktober 2023
Revised Oktober 2023
Accepted Oktober 2023
Available online Oktober 2023

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Keywords: Competence, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstrak

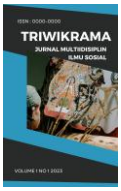
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri. Teknik yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu Non Probability Sampling. Pengolahan informasi dalam penelitian ini menggunakan pengujian perangkat, pengujian asumsi klasik, pengujia pengaruh, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komptensi mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000<0,05, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000<0,05, kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000<0,05, secara keseluruhan variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,000<0,05.

Abstrack

This research aims to determe, work discipline and job ine the influence of competencsatisfaction on the performance of employees of the Kediri Regency Tourism and Culture Office. The technique used is quantitative. The population used in this research was 44 employees of the Kediri Regency Tourism and Culture Office. The sampling technique uses a saturated sample method, namely Non Probability Sampling. Information processing in this research uses device testing, classical assumption testing, influence testing, and hypothesis testing. The results of this research are that competence has a partial influence on employee performance with a significance value of 0.000<0.05, work discipline has a partial influence on employee performance with a significance value of 0.000<0.05, job satisfaction has a partial influence on employee performance with a significance value of 0.000 <0.05, overall the variables of competency, work discipline and job satisfaction simultaneously influence employee performance with a value of 0.000<0.05.

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Mengingat pentingnya hal ini, maka potensi sumber daya manusia harus di tingkatkan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan utama perusahaan langkah pertama yang harus dilakukan adalah membuat visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai tujuan utama perusahaan pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, dan dalam konteks kolektif kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri yang beralamatkan di Jl. Erlangga No.1 Ngadirejo Kota Kediri Jawa Timur 64129.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukan beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut. Permasalahan mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Dalam variabel kompetensi terdapat beberapa permasalahan yang ada pada perusahaan. Pertama, pengetahuan (*Knowledge*) kurangnya pengetahuan dimana masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena kurangnya pengetahuan dalam bekerja. Kedua, keahlian (*Skill*) dimana masih terdapat beberapa karyawan yang kurang ahli dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

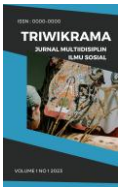
Dalam variabel disiplin kerja terdapat beberapa permasalahan yang ada pada perusahaan. Pertama, taat terhadap aturan waktu, dimana masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Kedua, taat terhadap peraturan perusahaan, dimana masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan seragam/atribut kerja dengan alasan tertentu. Ketiga, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan, dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan dan sering mengalami keteledoran dalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu.

Selain itu, dalam variabel kepuasan kerja juga terdapat beberapa permasalahan yang ada pada perusahaan. Pertama, pekerjaan itu sendiri, dimana masih ada beberapa karyawan yang kurang puas dengan hasil kerja yang dikerjakan. Kedua, rekan kerja dimana masih ada beberapa karyawan yang kurang kompak dan tidak mau bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan. Ketiga, kesempatan promosi, untuk kesempatan promosi/kenaikan jabatan di tujukan untuk karyawan yang sudah lama bekerja/ *senioritas* dan harus memiliki berbagai bentuk penghargaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri".**

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Sutrisno (dalam Khoifatul Badriyah et al., 2022:17) kompetensi adalah kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh perilaku kerja, yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja dengan fokus pada persyaratan kerja yang ditentukan. Menurut Wibowo (dalam Khoifatul Badriyah et al., 2022:17) kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh perilaku kerja yang diwajibkan oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan kompetensi menurut Spencer (dalam Khoifatul Badriyah et al., 2022:18) merupakan sifat atau karakter yang mendominasi seseorang kaitannya dengan keefektivan kinerja setiap karyawan dalam melakasanakan pekerjaan atau sifat dasar setiap karyawan yang mempunyai hubungan kasual atau hubungan yang terbentuk atas suatu sebab akibat dengan kualifikasi yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan didasari dengan pengetahuan serta keterampilan, jika karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi, maka karyawan akan mampu memberikan kinerja yang optimal.

Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dapat berhasil dan sukses sangat bergantung pada kinerja karyawan. Suatu perusahaan pada umumnya menginginkan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Disiplin kerja menurut Permana (dalam Saptalia et al., 2022:81) adalah sikap menghargai, taat, dan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan memiliki kemampuan untuk menerapkan dan menerima sanksi ketika melakukan pelanggaran.

Disiplin Kerja menurut Hasibuan (dalam Fadillah Rozi dan Sulastini et al., 2017:193) mencerminkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

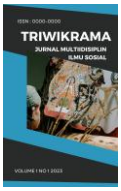
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaan harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain karyawan tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerja mereka agar produktifitas terus ditingkatkan. Menurut Wagner dan Hollenbeck dalam (Mukrimaa et al., 2016) suatu perasaan yang menyenangkan ketika seseorang melihat bahwa mereka menyelesaikan tugas atau pemenuhan kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai yang penting bagi dirinya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap kegiatan yang dianggap sesuai dengan keinginan mereka, maka semakin puas mereka dengan kegiatan tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan.

Kinerja Karyawan

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Jika kinerja karyawan lebih rendah dari harapan perusahaan maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Kusumawardani & Kurniawan, 2022:232) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Pandi Afandi (dalam Khoifatul Badriyah et al., 2022:19) kinerja yaitu pembentukan tugas untuk menyusun pekerjaan seorang karyawan. Jadi kinerja merupakan kemauan seorang individu atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitas sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan harapan hasil yang dicapai sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat juga diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab setiap karyawan guna mencapai keberhasilan serta tujuan yang diinginkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Niken Nanincova, 2019) adalah metode yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel pada instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri, keseluruhan populasi berjumlah 44 karyawan.

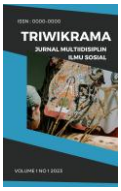
Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono dalam (Valerry & Moeliono, 2021) *Non Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Menurut Sugiyono dalam (Nuraeni & Suryana, 2020) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain, sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sabagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan.

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini berfungsi untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu data dikatakan valid apabila taraf signifikan < 0,05 dan suatu data dikatakan tidak valid apabila taraf > 0,05. Dari hasil penyebaran kuesioner yang berjumlah 44 responden dapat diperoleh hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas

Kompetensi (X_1)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
X1.1	0,372	0,013	Valid
X1.2	0,378	0,011	Valid
X1.3	0,655	0,000	Valid
X1.4	0,634	0,000	Valid
X1.5	0,352	0,019	Valid
X1.6	0,513	0,000	Valid

Disiplin Kerja (X_2)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
X2.1	0,582	0,000	Valid
X2.2	0,350	0,020	Valid
X2.3	0,333	0,027	Valid
X2.4	0,477	0,001	Valid
X2.5	0,505	0,000	Valid
X2.6	0,633	0,000	Valid
X2.7	0,433	0,003	Valid

Kepuasan Kerja (X_3)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
X3.1	0,832	0,000	Valid
X3.2	0,828	0,000	Valid
X3.3	0,854	0,000	Valid
X3.4	0,823	0,000	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Item	Nilai Korelasi *(Pearson Correlation)*	Probabilitas Korelasi *(Sig. (2 tailed))*	Keterangan
Y.1	0,672	0,000	Valid
Y.2	0,454	0,002	Valid
Y.3	0,404	0,007	Valid
Y.4	0,377	0,012	Valid
Y.5	0,343	0,023	Valid
Y.6	0,307	0,043	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi antara jawaban dan pertanyaan. Kriteria uji reliablitas yaitu nilai alpha > 0,60. Jika nilai reliabilitas sudah memenuhi kriteria maka bisa dikatakan reliabilitas tinggi atau baik. Berikut ini adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Antar Variabel

Variabel Penelitian	*Alpha Cronbach*	Batas bawah *Alpha*	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,665	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,676	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,824	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,614	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Seperti yang terlihat pada tabel diatas, semua pertanyaan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak, karena jika distribusi dinyatakan normal berarti memiliki model regresi yang baik. Uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Kolmogorov Smirnov Asymp. Sig* (2-*tailed*) dengan nilai > 0,05. Jika nilai *Asymp. Sig* (2-*tailed*) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

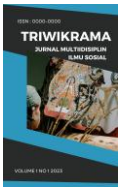
Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bhawa hasil uji normalitas dengan One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai Asymp.Sig (2- tailed) atas nilai residual sebesar 0,200. Hasil uji normalitas di dapat nilai signifikansi 0,200 > 0,05, nilai signifikansi lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji Linearitas yang digunakan dalam penelitian ini berfungsi untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier atau tidak. Suatu data dapat dikatakan linier apabila nilai signifikan dari *Deviation from Liniearity* > 0,05. Dengan menggunakan program SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	*Deviation from Linearity*	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,348	Linear
Disiplin Kerja (X2)	0,637	Linear
Kepuasan kerja (X3)	0,880	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh nilai yang terdapat pada kolom *Deviation from Linearity* yaitu > 0,05. Hal ini berarti dari variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang linier.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya interkorelasi yang sempurna antara variabel bebas yang dipakai di dalam persamaan regresi, dan dengan kriteria penentuannya yaitu apabila VIF <10 dan nilai *tolerance* >0,10 maka tidak ada masalah pada multikolinearistas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

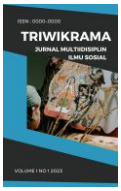
Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	*Colliniearity Statistics*		
	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,942	1,061	Bebas
Disiplin Kerja (X2)	0,947	1,056	Bebas
Kepuasan Kerja (X3)	0,981	1,019	Bebas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa hasil Uji Multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dengan nilai *Tolerance* Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa terbebas dari multikolinearitas.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Rho Spearman* dengan menguji nilai tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan variabel X sebagai variabel bebas (*independent*) dengan melihat nilai *absolute residual* regresi sebagai variabel dependent dengan ketentuan apabila nilai r > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Heterokedastisitas (*Metode Rho Spearman*)

Variabel Penelitian	*Sig. (2-tailed)*	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,223	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja (X)	0,526	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja (X3)	0,493	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,223 yang dapat diartikan > 0,05, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,526 yang dapat diartikan > 0,05, dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,493 yang dapat diartikan > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent.*

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

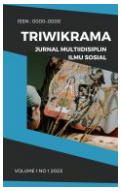
Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	*Sig-t*	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,321	6,652	1,68385	0,000	H_1 Diterima
Disiplin Kerja (X2)	- 0,111	- 2,452		0,000	H_2 Ditolak
Kepuasan Kerja (X3)	- 0,077	- 2,965		0,000	H_3 Ditolak
Konstanta (a)				15,288	
Nilai Korelasi (R)				0,735	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)				0,541	
F_{hitung}				15,692	
F_{tabel}				2,84	
Signifikansi F				0.000	H_4 Diterima
Y				Kinerja Karyawan	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Maka hasil perhitungan data uji regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$
$$Y = 15{,}288 + 0{,}321X_1 - 0{,}111X_2 - 0{,}077X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (α) = 15,288
   Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) adalah (0), maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 15,288.
2. Regresi Kompetensi (b1) = 0,321
   Dapat diartikan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) ditingkatkan 1 satuan, maka akan mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) yang meningkat dengan nilai sebesar 0,321 satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2), dan variabel Kepuasan Kerja (X3) tetap.
3. Regresi Disiplin Kerja (b2) = - 0,111
   Dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (b2) ditingkatkan 1 satuan, maka variabel Kompetensi (X1), dan variabel Kepuasan Kerja (X3) tetap maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) turun sebesar -0,111 satuan.
4. Regresi Kepuasan Kerja (b3) = - 0,077
   Dapat diartikan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (b3) ditingkatkan 1 satuan, maka variabel Kompetensi (X1), dan variabel Disiplin Kerja (X2) tetap maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) turun sebesar -0,077 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dan pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent, dengan kriteria nilai signifikan < 0,05 maka secara parsial variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Dapat dijelaskan secara individual pengaruh variabel independent terhadap variabel dependet sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
ompetensi (X1)	6,652	1,68385	0,000
siplin Kerja (X2)	-2,452		0,019
epuasan Kerja (X3)	-2,965		0,005

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji t yang telah dijelaskan pada tabel maka perhitungan uji t sebagai berikut :

Db: n-k = 44-4 = 40, maka t_{tabel} angka 0,05 sebesar 1,68385. Sehingga mendapatkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1: $t_{hitung} > t_{tabel,}$ 6,652 > 1,68385 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima memiliki arti ada pengaruh signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

2. Hipotesis 2 : $t_{hitung} > t_{tabel,}$ -2,452 > 1,68385 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak H_2 diterima memiliki arti ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.
3. Hipotesis 3 : $t_{hitung} > t_{tabel,}$ -2,965 > 1,68385 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak H_3 diterima memiliki arti ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependent, dengan kriteria nilai sig < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji F

Sig.	Kesimpulan
0,000	H_a Diterima dan H_0 Ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Hasil dari uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima yang artinya variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi R *Square*

R	*R Square*	*Adjustec R Square*
0,735	0,541	0,506

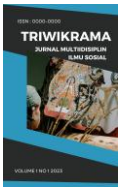
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.22, maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,541 sehinggaa dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 54,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti terdapat variabel Kompetensi (X1) diperoleh dari nilai uji t sebesar 6,652 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui pemberian kompetensi yang tinggi, karena dengan adanya pengetahuan dan keahlian dalam bekerja karyawan akan semakin mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kompetensi sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena dengan adanya kompetensi kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herfina Saptalia et al., 2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang, menyatakan bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti terdapat variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh dari nilai uji t sebesar -2,452 dengan signifikansi 0,019 < 0,05 maka hasil H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan mentaati peraturan yang ada diperusahaan, taat terhadap aturan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dengan cara datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja yang sudah ditentukan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dikerjakan. Adanya Disiplin Kerja yang baik maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herfina Saptalia et al., 2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang, menyatakan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

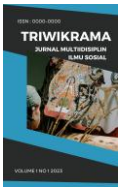
Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti terdapat variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh dari nilai uji t sebesar -2,965 dengan signifikansi < 0,05 maka hasil H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya karyawan yang merasa puas dengan hasil kerja yang dikerjakan, gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang dikerjakan, dan adanya rekan kerja yang kompak / saling membantu dalam bekerja, dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Komang Alit Harta Nugraha et al., 2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Denpasar, menyatakan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan karena dapat dilihat dari nilai signifikansi uji simultan memiliki nilai 0,000 < 0,05,

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sudah sesuai dengan hipotesis awal yang diduga variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herfina Saptalia et al., 2022) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang", dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Komang Alit Harta Nugraha et al., 2020) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Denpasar" dengan hasil penelitiannya bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 54,1% terhadap variabel terikat dan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

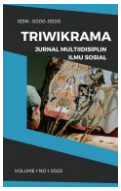
KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa penelitian secara parsial, maka memperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga variabel Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil analisa penelitian secara parsial, maka memperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri dengan nilai signifikansi 0,019. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil analisa penelitian secara parsial, maka memperoleh hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri dengan nilai signifikansi 0,005. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil analisa penelitian secara simultan, maka memperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 54,1% terhadap variabel terikat dan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad Naufal Dzaky Arifin. (2022). *Profesionalisme Kewirausahaan* (Rosida Tiurma



Manurung (ed.)). Zahir Publishing.

Arip Rahman Sudrajat. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep dan Analisis* (Sahban (ed.)). Nilacakra.

Dr. Sintha Wahjusaputri. (2022). *Statistika Pendidikan Teori Dan Aplikasi*. Bintang Semesta Media Yogyakarta.

Fadillah Rozi dan Sulastini, Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *6*(1), 1–9.

Harmoko, M. P. (2022). *Metodologi Penelitian*. CV. Feniks Muda Sejahtera.

Indah Yuni Astuti. (2021). *Kecerdasan emosional dan komitmen kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan* (Moh. Nasrudin (ed.)). PT. Nasya Expanding Management.

Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, *4*(3), 36–54. https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389

Kusumawardani, M. R., & Kurniawan, B. W. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Rsud Simpang Lima Gumul. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *20*(4), 229–240. https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i4.19557

Lina Saptaria add all. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital* (M. . Dr. Madziatul Churiyah (ed.)).

Meysie Arsita. (2021). *Cerita Rakyat Desa Muara Gula Lama Sebagai Sumber Pembelajaran Bahasa Indonesia Di Kelas V Sekolah Dasar Negeri 9 Ujan Mas* (. M.Pd. Andriyanto, SS (ed.)). Lakeisha.

Mila Khoirotul Azkiyah, S. K. (2022). *Implementasi simple additive weighting (SAW) dalam sistem pendukung keputusan penentuan siswa lulusan terbaik* (Dewi Kusumaningsih (ed.)). Lakeisha.

Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., Yulia Citra, A., Schulz, N. D., غاسن, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, *6*(August), 128.

Niken Nanincova. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, *7*(2), 1–5.

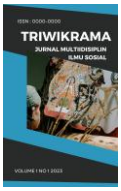
Nugraha, K. A. H., Agung, A. A. P., & Anggraini, N. P. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Astra Motor Honda Denpasar. *Jurnal VALUES*, *1*(3), 63–75.

Nuraeni, R., & Suryana, A. (2020). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, *1*(1), 44–63.

Raja Maruli Tua Sitorus, S. T. M., & Dr. Irene Silviani, M. S. P. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka. https://books.google.co.id/books?id=GXUCEAAAQBAJ

Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis,*

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial
Volume 01, Number 10, 2023 pp. 70-80
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Manajemen, Dan Ekonomi, *3*(4), 248–259. https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874

Sukarman Purba. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori* (M. E. Diana Purnama Sari, S.E. (ed.)).

Valerry, M. C., & Moeliono, N. N. K. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Bradermaker. *EProceedings of Management*, *8*(5), 5596–5601.

VIP, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).

smaratus227@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com