

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERDAHAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALEA ENERGY KABUPATEN TANA TORAJA

Teresya Daun¹, Astriwati Biringkanæ^{2*}, Dina Ramba³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email kores: astribiringkanæ07@gmail.com*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Kuantitatif dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda dan di olah menggunakan SPSS . Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja dengan jumlah sampel yaitu 60 responden. Teknik yang peneliti gunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel purposive sampling. Hasil perhitungan dengan uji t pada variabel Kompetensi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $5,294 > 2,002$ dan pada variabel Kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $5,960 > 2,002$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja

Kata Kunci : Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract: The purpose of this study was to determine whether Competence and Job Satisfaction influence Employee Performance at PT. Malea Energy, Tana Toraja Regency. Data collection procedures included observation, questionnaires, and documentation. The quantitative method used in this study was Multiple Linear Regression, processed using SPSS. This study was conducted on PT. Malea Energy employees in Tana Toraja Regency, with a sample size of 60 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. The results of the t-test for the Competence variable showed a calculated t-count $>$ t-table with a value of $5,294 > 2.002$, and for the Job Satisfaction variable, a calculated t-count $>$ t-table with a value of $5,960 > 2.002$. The conclusion of this study is that Competence and Job Satisfaction influence Employee Performance at PT. Malea Energy, Tana Toraja Regency.

Keywords: Competence, Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kecantikan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi tidak hanya dituntut memiliki sumber daya finansial dan teknologi yang memadai, tetapi juga memerlukan SDM yang kompeten,

adaptif, dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Keunggulan kompetitif suatu organisasi pada dasarnya dibangun melalui kemampuan individu dalam mengelola pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu fungsi manajemen yang memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi (Dessler, 2020; Wibowo, 2017).

Kinerja karyawan merupakan indikator utama yang digunakan untuk

menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran operasional maupun strategis. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama setiap organisasi karena berhubungan langsung dengan produktivitas, daya saing, dan keberlangsungan perusahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Salah satu faktor yang paling dominan adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan sikap kerja (*attitudes*) yang sesuai dengan tuntutan jabatan (Spencer & Spencer, 1993; Wibowo, 2017). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menghasilkan inovasi, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menghambat produktivitas, meningkatkan tingkat kesalahan kerja, dan menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Hubungan antara kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Wibowo (2017) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karena

individu yang memiliki kemampuan sesuai tuntutan pekerjaan mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Penelitian Afandi (2018) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, berbagai penelitian empiris menemukan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkit listrik tenaga air (*hydropower*) dan memiliki peran strategis dalam penyediaan energi listrik bagi masyarakat. Sebagai perusahaan yang beroperasi pada sektor energi, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan teknologi, menjaga keselamatan kerja, serta mempertahankan kontinuitas produksi listrik. Oleh karena itu, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan Staff SDM dan Pendidikan PT Malea Energy, diperoleh informasi bahwa kompetensi dan kepuasan kerja karyawan masih menunjukkan tingkat variasi yang cukup beragam. Perbedaan kemampuan teknis, pengalaman kerja, penguasaan teknologi, serta persepsi terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa belum seluruh karyawan memiliki tingkat kompetensi dan kepuasan kerja yang sama. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target perusahaan apabila tidak dikelola secara optimal. Di sisi lain, perusahaan telah berupaya meningkatkan kualitas SDM melalui berbagai program pengembangan kompetensi, namun efektivitasnya terhadap peningkatan

kinerja masih perlu dibuktikan secara empiris.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Secara teoritis, kompetensi yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan variasi kemampuan maupun tingkat kepuasan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, peningkatan kepuasan kerja, serta strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain memberikan kontribusi praktis bagi PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada sektor industri energi di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis secara empiris.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan tetap PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Instrumen penelitian disusun berdasarkan

indikator setiap variabel yang diadopsi dari teori dan penelitian terdahulu.

Penelitian dilaksanakan melalui field research dan library research. Penelitian lapangan dilakukan dengan observasi langsung terhadap objek penelitian, wawancara singkat kepada bagian sumber daya manusia sebagai data pendukung, serta penyebaran kuesioner kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 150 orang.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 responden. Jumlah tersebut dinilai telah memenuhi persyaratan analisis statistik dan mampu merepresentasikan karakteristik populasi penelitian (Sugiyono, 2023).

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Skala Likert dipilih karena mampu mengukur persepsi, sikap, dan pendapat responden secara sistematis sehingga memudahkan proses analisis data kuantitatif (Sugiyono, 2023).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat metode, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis diawali dengan pengujian asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) dan uji Kolmogorov–Smirnov.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, a merupakan konstanta, β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi, X_1 adalah kompetensi, X_2 adalah kepuasan kerja, dan e adalah kesalahan pengganggu (*error term*).

Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2021). Selain itu, dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel kompetensi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Hair et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui persepsi karyawan PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja terhadap variabel yang diteliti, yaitu Kompetensi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan berdasarkan skor rata-rata jawaban responden pada setiap indikator menggunakan skala Likert lima poin. Interpretasi skor mengacu pada kategori penilaian, yaitu 4,21–5,00 (Sangat Baik), 3,41–4,20 (Baik), 2,61–3,40 (Cukup Baik), 1,81–2,60 (Tidak Baik), dan 1,00–1,80 (Sangat Tidak

Baik). Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1. Deskripsi Variabel Kompetensi (X_1)

Variabel kompetensi diukur menggunakan tiga indikator, yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap, yang terdiri atas enam butir pernyataan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh kategori **Sangat Baik**, yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1 Rekapitulasi Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X_1)

Indikator	Rata-rata	Kategori
Keterampilan	4,51	Sangat Baik
Pengetahuan	4,41	Sangat Baik
Sikap	4,51	Sangat Baik
Rata-rata Variabel Kompetensi	4,47	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (SPSS 2026).

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja yang dijabarkan ke dalam sepuluh butir pernyataan.

Tabel 2 Rekapitulasi Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepuasan terhadap pekerjaan	4,40	Sangat Baik

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepuasan gaji	terhadap 4,37	Sangat Baik
Kepuasan atasan	terhadap 4,39	Sangat Baik
Kepuasan pengawasan	terhadap 4,32	Sangat Baik
Kepuasan rekan kerja	terhadap 4,45	Sangat Baik
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja	4,37	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (SPSS 2026).

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan enam indikator, yaitu ketaatan, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa yang terdiri atas dua belas butir pernyataan.

Tabel 3
Rekapitulasi Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Rata-rata	Kategori
Ketaatan	4,50	Sangat Baik
Tanggung jawab	4,36	Sangat Baik
Kesetiaan	4,52	Sangat Baik
Kejujuran	4,50	Sangat Baik
Kerja sama	4,42	Sangat Baik
Prakarsa	4,35	Sangat Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan	4,44	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (SPSS 2026).

Hasil Pengujian Penelitian Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam

penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (0,254), sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha.

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung	r Tabel	Ket
Kompetensi	6	0,581–0,730	0,254	Valid
Kepuasan Kerja	10	0,476–0,764	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	12	0,487–0,814	0,254	Valid

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi	0,757	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,826	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	>0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Sig. = 0,200 (>0,05)	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas	Scatterplot menyebarkan acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance = 0,506; VIF = 1,977	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi

seluruh asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig.
Konstanta	6,791	2,154	0,035
Kompetensi (X_1)	0,852	5,294	0,000
Kepuasan Kerja (X_2)	0,552	5,960	0,000

Persamaan regresi:

$$Y = 6,791 + 0,852X_1 + 0,552X_2 + e$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi dan Korelasi

Statistik	Nilai Interpretasi
R	0,731 Hubungan kuat
R Square	0,535 Pengaruh 53,5%
Adjusted R Square	0,519 Model baik

Pengujian Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t/F Hitung	Sig.	Keputusan
Kompetensi → Kinerja	5,294	0,000	H_1 diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja	5,960	0,000	H_2 diterima
Kompetensi & Kepuasan Kerja → Kinerja	F = 32,798	0,000	H_a diterima

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh

Kompetensi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t), variabel Kompetensi (X_1) memperoleh nilai $t_{hitung} = 5,294 > t_{tabel} = 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa H_1 **diterima**, yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tertinggi berada pada pemahaman *pengetahuan dan keterampilan kerja*. Karyawan terbukti mampu memahami deskripsi pekerjaan serta menyelesaikan tugas-tugas teknis operasional sesuai dengan standar perusahaan. Penguasaan pengetahuan yang baik berbanding lurus dengan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi penyelesaian target kerja. Walaupun demikian, distribusi jawaban responden masih menunjukkan variasi pada beberapa indikator, yang mengindikasikan adanya sebagian kecil karyawan yang menghadapi kesulitan dalam mengoperasikan peralatan teknis maupun menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan. Keragaman ini dipengaruhi oleh hambatan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kecepatan adaptasi individu.

Temuan ini selaras dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2016), bahwa kompetensi merupakan landasan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang secara langsung memengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini juga memperkuat studi empiris Ade Muslimat (2020), yang menegaskan bahwa akumulasi kompetensi kerja yang baik secara positif meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan dan mengoptimalkan performa individu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) secara parsial (t) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 5,960 > t_{tabel} = 2,002$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_2 **diterima**, yang menandakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Data deskriptif memperlihatkan bahwa kepuasan terhadap *pekerjaan itu sendiri* menjadi indikator dengan apresiasi tertinggi. Karyawan merasa bahwa kesesuaian antara beban tugas dan kapasitas diri mendorong rasa nyaman serta motivasi kerja internal. Selain itu, iklim kerja interpersonal seperti komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan serta kohesivitas tim menjadi penyangga utama keterikatan pegawai. Meskipun demikian, variasi jawaban responden mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan ketidakpuasan terkait aspek insentif, fasilitas kerja, dan skema penghargaan organisasi.

Hasil ini mendukung teori Hasibuan (2020), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang tecermin melalui moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Chotamul Fajri et al. (2022), yang menyimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, kedisiplinan, dan motivasi ekstra dalam mencapai sasaran perusahaan.

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis secara simultan (F) menghasilkan nilai $F_{hitung} = 32,798 > F_{tabel} = 3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa **Kompetensi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara**

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Pencapaian kinerja karyawan yang optimal merupakan hasil integrasi antara faktor kemampuan internal (*ability*) dan dorongan kondisi lingkungan psikologis (*satisfaction*). Penguasaan kompetensi memberikan kepastian bahwa karyawan *mampu* melaksanakan tugas secara teknis dan efisien, sementara tingkat kepuasan kerja memberikan dorongan emosional agar karyawan *mau* bekerja penuh tanggung jawab dan mencapai target perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, apresiasi terhadap kesesuaian tugas, serta penguasaan keterampilan teknis secara komplementer memperkuat pencapaian kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Teisly Monica Wuisan et al. (2021) pada PT Freeport Indonesia, yang membuktikan bahwa kombinasi harmonis antara kapasitas kompetensi dan pemenuhan kepuasan kerja secara simultan menjadi akselerator utama dalam meningkatkan kualitas hasil kerja serta pencapaian target strategis perusahaan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, pengujian hipotesis, dan analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Pengujian statistik menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana penguasaan pengetahuan teknis, keterampilan operasional, dan sikap kerja yang baik terbukti mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas harian secara efisien dan tepat sasaran. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian

beban tugas dengan kapasitas diri serta iklim kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja mampu memberikan dorongan motivasi serta komitmen yang kuat bagi karyawan.

Secara simultan, integrasi antara kemampuan teknis yang memadai dan pemenuhan kepuasan psikologis menjadi akselerator utama dalam mengoptimalkan produktivitas serta pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya. Pertama, cakupan wilayah dan subjek penelitian terbatas hanya pada karyawan PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja, sehingga temuan yang dihasilkan tidak dapat digeneralisasi secara langsung pada entitas bisnis atau industri lain yang memiliki karakteristik organisasi berbeda. Kedua, variabel yang dianalisis masih terbatas pada kompetensi dan kepuasan kerja, tanpa mengukur faktor penting lainnya seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi yang turut memengaruhi performa karyawan. Ketiga, metode pengumpulan data berbasis kuesioner mandiri berpotensi menimbulkan *social desirability bias*, di mana jawaban subjektif responden belum tentu mencerminkan kondisi riil di lapangan secara utuh.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, dirumuskan beberapa rekomendasi praktis dan akademis. Bagi manajemen PT Malea Energy Kabupaten Tana Toraja, perusahaan disarankan untuk memperkuat program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan teknis berkala dan uji sertifikasi guna meratakan penguasaan keterampilan operasional. Manajemen juga perlu memelihara kepuasan kerja dengan menyempurnakan skema kompensasi secara adil, menciptakan komunikasi yang transparan, serta menjaga keharmonisan hubungan kerja.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup kajian dengan menambah variabel independen lain yang relevan serta mengombinasikannya dengan pendekatan kualitatif atau wawancara mendalam guna memperoleh gambaran data yang lebih komprehensif, mendalam, dan objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abaharis, H., & Fauzi, H. (2022). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 543–556. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.195>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Lambung Putra Perkasa Motor. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 77–86. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.423>
- Hanum, Q., Ali, S., & Min Fadlillah, A. (2023). Pengaruh kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 110–122. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v3i2.33>
- Ilham, I. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 4(2), 14–23. <https://doi.org/10.59583/mars.v4i2.107>

- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 587–594.
<http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v2i4.y2020.p587-594>
- 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. *Journal for the Development of Management Science*, 1(3), 63–75.
- Rian, N., Hadi, S., & Sukandar, N. (2011). Analisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 1–7.
- Rijal, A. F. N. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja: Studi literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 49–58.
<https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5470>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Ed. ke-2). Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 1–9.
- Suwanto, S. (2023). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 419–427.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.32207>
- Utami, N. M. S., & Pramana, P. D. A. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung. *Jurnal EMAS*, 5(5), 39–50.
- Wamnebo, N., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Global Prima di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>
- Wibawa, I. G. N. A., & Mayasari, N. M. D. A. (2020). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Maha Surya Motor II Cabang Penarukan Singaraja. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 6(2), 76–85.
<https://doi.org/10.23887/bjm.v6i2.28>
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Ed. ke-5). Rajawali Pers.
- Yuliana. (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.