



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 10851-10861

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar

Hardiyansyah Saputra, Rina, Nurmega

Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia

hardiyansyahsaputra01@gmail.com, rinajanny78@gmail.com, nurmega77@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor kuliner yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, kompetensi dan kepuasan kerja dipandang sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan konsep diri yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada sektor usaha kuliner, kualitas kinerja karyawan berperan besar dalam menciptakan pelayanan yang optimal dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kompetensi dan kepuasan kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik individu yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai standar kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar sebagai salah satu usaha di bidang kuliner memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik guna menjaga kualitas pelayanan serta mempertahankan daya saing usaha. Namun, perbedaan kemampuan kerja dan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan berpotensi menimbulkan variasi kinerja yang dihasilkan. Kondisi tersebut menjadi penting untuk diteliti guna mengetahui sejauh mana kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian pada sektor kuliner, khususnya pada Rumah

Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Kajian Teoritis

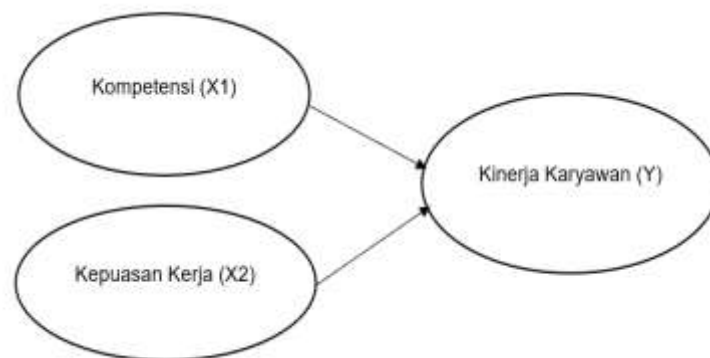
Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola tenaga kerja agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup upaya pengembangan potensi individu melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah kompetensi karyawan. Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, cepat, dan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Kompetensi juga menjadi dasar dalam pengembangan karier, penilaian kinerja, serta peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Selain kompetensi, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan tingkat kesenangan atau perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan promosi, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja dapat terpenuhi dengan baik. Tingginya tingkat kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan penurunan semangat kerja, tingkat absensi yang tinggi, bahkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, kuantitas yang sesuai target, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dengan pihak lain. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap individu.

Secara teoritis, kompetensi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja. Dengan demikian, kombinasi antara kompetensi yang memadai dan tingkat kepuasan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui data numerik yang diolah secara statistik. Desain kausal dipilih untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu kompetensi dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Ratu Gurame yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel kompetensi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning yang berlokasi di Jalan Letjen Hertasning, Kelurahan Masale, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki aktivitas operasional yang melibatkan sumber daya manusia secara langsung dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, sehingga relevan dengan penelitian mengenai kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Waktu

Adapun waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu mulai November 2025 hingga Januari 2026. Rentang waktu tersebut digunakan untuk melakukan berbagai tahapan penelitian yang meliputi pengumpulan data, penyebaran kuesioner, observasi lapangan, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dapat diukur serta dianalisis menggunakan teknik statistik. Data kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh data kualitatif berupa informasi yang diperoleh melalui observasi dan dokumentasi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi objek penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden, yaitu karyawan Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar, melalui penyebaran kuesioner dan observasi lapangan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti dokumen perusahaan, laporan internal, buku, jurnal ilmiah, skripsi, serta literatur lain yang relevan dengan penelitian mengenai kompetensi, kepuasan kerja,

dan kinerja karyawan. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori serta mendukung analisis dan pembahasan hasil penelitian.

c. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar yang berjumlah 54 orang. Seluruh anggota populasi dipilih karena dianggap memiliki informasi yang relevan mengenai kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang menjadi fokus penelitian.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (saturated sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh karyawan yang berjumlah 54 orang dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja karyawan di Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja, perilaku karyawan, serta pelaksanaan tugas dalam lingkungan kerja. Teknik ini digunakan untuk mendukung dan memperkuat data yang diperoleh dari sumber lainnya.

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data primer. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, kemudian disebarkan kepada seluruh responden penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Melalui kuesioner, peneliti memperoleh data yang dapat diolah secara kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.

Selain itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data dan dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian, seperti profil perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta data pendukung lainnya yang relevan. Metode ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat informasi yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner.

Selanjutnya, studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan referensi lain yang berkaitan dengan kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Studi pustaka bertujuan untuk memperkuat landasan teoritis serta mendukung analisis dan pembahasan hasil penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen terdiri atas kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Kompetensi dan kepuasan kerja diposisikan sebagai faktor yang memengaruhi, sementara kinerja karyawan menjadi variabel yang dipengaruhi.

Kompetensi (X_1) didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan konsep diri. Secara operasional, kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), perilaku atau sifat (trait), serta konsep diri (self-concept) yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Kepuasan kerja (X_2) merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Secara operasional, kepuasan kerja diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi atau atasan, serta kepuasan terhadap rekan kerja.

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Secara operasional, kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,758	0,268	Valid
	X1.2	0,744	0,268	Valid
	X1.3	0,764	0,268	Valid
	X1.4	0,817	0,268	Valid
	X2.1	0,685	0,268	Valid
Kepuasan Kerja	X2.2	0,724	0,268	Valid
	X2.3	0,739	0,268	Valid
	X2.4	0,692	0,268	Valid
	X2.5	0,738	0,268	Valid
	Y.1	0,889	0,268	Valid
Kinerja Karyawan	Y.2	0,797	0,268	Valid
	Y.3	0,791	0,268	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,268. Pada variabel kompetensi, nilai r hitung berada di kisaran 0,744 - 0,817, pada variabel kepuasan kerja berkisar antara 0,685 - 0,739, dan pada variabel kinerja karyawan berkisar antara 0,791 - 0,889. Dengan demikian, semua item pernyataan dalam kuesioner sudah layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,772	4	0,70	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,762	5	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,765	3	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang lebih besar dari standar 0,70. Variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,772, kepuasan kerja sebesar 0,762, dan kinerja karyawan sebesar 0,765. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel mampu memberikan hasil yang konsisten, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Normalitas

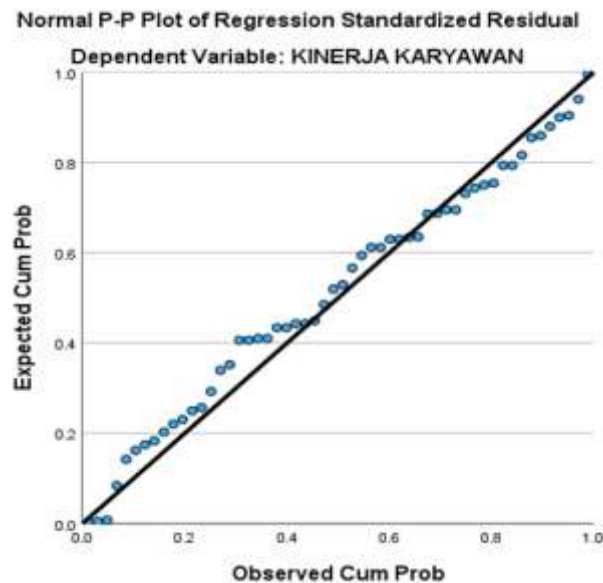
Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			54
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation		1,75653819
	Absolute		,108
	Positive		,056
	Negative		-,108
Test Statistic			,108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,172
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,117
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,109
		Upper Bound	,126
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,172. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, data telah memenuhi asumsi

normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya, khususnya analisis regresi. Selain itu, untuk menguji normalitas data juga digunakan pendekatan grafik melalui Normal Probability Plot yang disajikan pada Gambar berikut:



Gambar 2 Normal Probability Plot
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Vif
1	Kompetensi (X1)	,474	2.110
	Kepuasan Kerja (X2)	,474	2.110
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 2,110 dan nilai tolerance sebesar 0,474. Nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

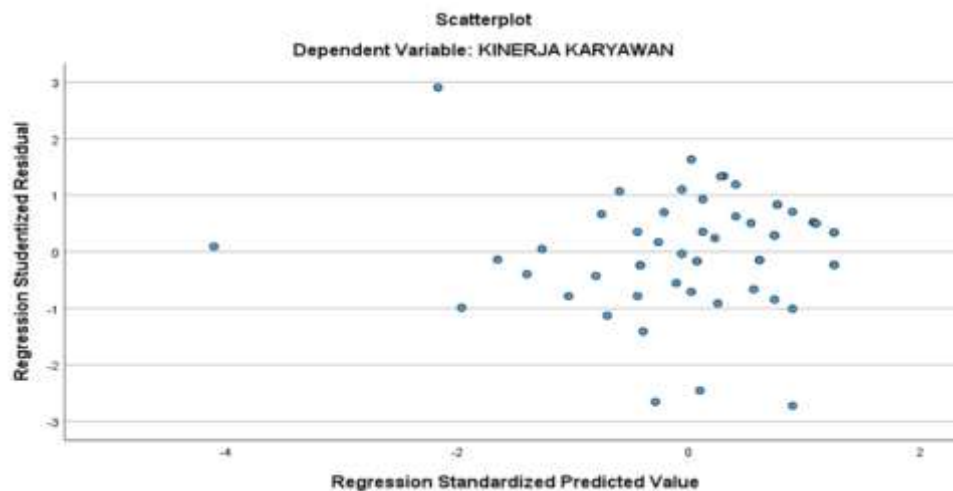
3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,823	1,045		1,744	,087
	Kompetensi (X1)	,066	,076	,176	,876	,385
	Kepuasan Kerja (X2)	-,076	,070	-,219	-1,087	,282
a. Dependent Variable: Abs_res						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,385 dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,282. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, penyebaran error pada model ini sudah baik dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Selain itu, untuk menguji heteroskedastisitas data juga digunakan pendekatan grafik, yaitu melalui grafik Scatterplot yang disajikan pada Gambar berikut:



Gambar 3 Hasil Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model yang digunakan sudah baik dan layak untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constants)	,884	1,600	-	,552	,583
	Kompetensi (X1)	,276	,116	,341	2,387	,021
	Kepuasan Kerja (X2)	,320	,108	,425	2,973	,004
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,884 + 0,276X_1 + 0,320X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,884 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 0,884. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,276 berarti setiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien kepuasan kerja sebesar 0,320 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,021 dan kepuasan kerja sebesar 0,004, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,884	1,600		,552	,583
	Kompetensi (X1)	,276	,116	,341	2,387	,021
	Kepuasan Kerja (X2)	,320	,108	,425	2,973	,004
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

- Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,021 \leq 0,05$ dengan nilai t hitung 2,387. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 \leq 0,05$ dengan nilai t hitung 2,973. Hal ini berarti H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sts. Error Of The Estimate
1	,712 ^a	,507	,487	1,79065
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,507. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,487 yang menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen setelah disesuaikan masih tergolong cukup baik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: **1).** Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan konsep diri yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien. **2).** Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja cenderung memiliki motivasi serta semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. **3).** Kompetensi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. **4).** Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis yang dimiliki, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Referensi

1. Aditya, R. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 45–56.
2. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
3. Akbar, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 15–27.
4. Amalia, R. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
5. Armel, D., Yusuf, A., & Nirmalasari, D. (2017). Analisis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 35–48.
6. Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
7. Bintari, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 44–53.

8. Chishty, M. (2010). Employee performance measurement in organization. *International Journal of Business Management*, 5(2), 10–18.
9. Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: CV Intelektual Manajemen.
10. Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343–358.
11. Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan kompetensi kerja. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 5(1), 1–12.
12. Harto, B. (2022). Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(1), 21–30.
13. Ilham, M. (2009). Kepuasan kerja dan perilaku organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 3(2), 55–66.
14. Iswari, N., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh faktor individual, organisasi dan psikologis terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 88–97.
15. Kristanti, D., & Pangastuti, R. (2019). Karakteristik individu dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 33–42.
16. Lasmaya, S. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 4(2), 101–110.
17. Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
18. Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
19. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*. Ohio: South-Western College Publishing.
20. Meithiana, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
21. Muliadi, A. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 65–74.
22. Pramularso, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 25–31.
23. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
24. Rosa, Y. (2015). Pengukuran indikator kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 3(1), 77–86.
25. Saputra dan sari (2021) Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri kuliner
26. Setiawan, H. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 66–75.
27. Siregar, F., & Lubis, R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Citra Lestari Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 88–96.
28. Supiani, S., et al. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif modern. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 10(1), 1–14.
29. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
30. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
31. Sunarta. (2011). Perencanaan SDM dalam lingkungan bisnis kompetitif. *Jurnal Ekonomi Modern*, 2(1), 17–28.
32. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
33. Sypniewska, B. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57–72.
34. Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
35. Yusuf, I., & Rahman, F. (2019). Hubungan Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Usaha Kuliner di Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 60–70