

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Kampus New Media College Bali

Ni Komang Prasiani¹, Gede Yudha Anugerah Pratama², Irfan Cahyono³

Institut Desain dan Bisnis, Bali, Indonesia

E-mail: prasiani@idbbali.ac.id¹, yudha@idbbali.ac.id², irvan.cb@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi pendidikan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Kampus New Media. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan sebanyak 38 responden yang merupakan karyawan Kampus *New Media College*. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *SmartPLS*. Hasil analisis penelitian diperoleh hasil bahwa pertama kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kompetensi, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Kedua disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Ketiga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*.

Kata kunci: *kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengatur sumber daya perusahaan, sehingga dapat beroperasi secara produktif dalam mencapai setiap target perusahaan. Sumber daya manusia juga berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam meraih tujuannya, sehingga organisasi perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan kinerja karyawan yang lebih baik, diharapkan organisasi dapat mencapai hasil yang memuaskan dan tujuan tercapai melalui karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam sebuah organisasi, sehingga karyawan perlu diperlakukan secara layak dan adil agar dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi, yang mencerminkan kinerja yang baik (Hidayatullah *et.al.*, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional menjadi kunci bagi organisasi untuk mendapatkan pegawai yang berkinerja baik. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Wibowo (2016:7) juga menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja mencakup apa yang dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat memicu atau meningkatkan kinerja pegawai.

Kasmir (2017: 189) menyatakan bahwa berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja, termasuk kompetensi (kemampuan dan keahlian, pengetahuan), rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2016:111) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang perlu dimiliki oleh individu yang ingin berkarier di bidang SDM adalah kemampuan dalam manajemen sumber daya manusia, penguasaan sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi tinggi untuk berprestasi, kreativitas, inovasi, serta kepribadian dewasa dengan mental dan kecerdasan emosional yang baik. Mangkunegara (2016:112) juga menyatakan bahwa kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Pernyataan ini menunjukkan betapa pentingnya kompetensi bagi SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Suryani, dkk (2021), Yanti & Mursidi (2021), dan Utami, dkk (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Solaiman (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020), Kompetensi Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Faktor lain yang harus diperhatikan agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif adalah disiplin. Davis dalam Mangkunegara (2016:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Tujuan disiplin pada dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2014:86). Disiplin kerja dapat juga diartikan sebagai kondisi ideal yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan, yang berfungsi sebagai kerangka untuk mengoptimalkan kinerja (Arda, 2017). Optimalisasi kerja ini sendiri merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Aulia & Trianasari (2021), Irbayuni & Pratama (2023), dan Utami, dkk (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Oktiani (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain kompetensi dan disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Wijayanto & Hermanto, 2020). Setiap individu memiliki perspektif yang berbeda dalam melihat pekerjaan mereka, dan tingkat kepuasan kerja masing-masing individu juga bervariasi, sehingga kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan kerja akan meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Widiyanto & Setyawasih, 2019). Kepuasan

kerja adalah suatu sikap emosional yang positif, yang mencerminkan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017:202). Davis dalam Mangkunegara (2016:117), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait pekerjaannya maupun kondisi dirinya sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Aulia & Trianasari (2021), Irbayuni & Pratama (2023), dan Utami, dkk (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Parasian & Adiputra (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kampus *New Media College*, dimana dalam aktivitasnya mengalami permasalahan berkaitan dengan kompetensi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agung Krisna Lila Dasa S.Pd., M.Pd yang menjabat sebagai Koordinator kepegawaian di Kampus *New Media College* diperoleh informasi bahwa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi adalah adanya kesenjangan keterampilan di antara karyawan. Meskipun karyawan memiliki pengetahuan dasar tentang penggunaan perangkat lunak atau teknologi informasi, keterampilan lanjutan yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan layanan kepada mahasiswa masih kurang. Hal ini berdampak pada kecepatan dan kualitas pelayanan akademik, yang pada gilirannya dapat memengaruhi pengalaman mahasiswa (Hidayat et.al, 2024). Selain itu, keterampilan interpersonal dan komunikasi yang memadai juga menjadi perhatian. Dengan meningkatnya diversitas di antara mahasiswa dan staf, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan bekerja dalam tim yang beragam menjadi semakin penting. Namun, beberapa karyawan mungkin belum sepenuhnya mengembangkan kompetensi ini, yang dapat menimbulkan kesalahpahaman atau ketidakpuasan di lingkungan kerja.

Dalam dunia pendidikan, terutama di institusi pendidikan tinggi seperti Kampus *New Media College* Bali, kualitas dan kinerja tenaga pendidik serta staf administrasi memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan akademik dan institusional. Kampus *New Media College* Bali sebagai institusi pendidikan yang berfokus pada bidang media baru, tentunya menghadapi tantangan dan dinamika yang unik. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seluruh elemen di kampus tersebut. Dengan menanamkan nilai-nilai ini dalam setiap aspek pendidikan, diharapkan akan tercipta lingkungan akademik yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja di kampus (Hidayat & Nursikin, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara ketiga faktor tersebut dan bagaimana mereka berdampak pada kinerja di Kampus *New Media College* Bali, guna menemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan operasional kampus.

Selain itu indikasi permasalahan berikutnya yaitu disiplin kerja karyawan yang kurang, berdasarkan hasil wawancara dengan Koordinator Kepegawaian Kampus *New Media College* kedisiplinan karyawan masih belum maksimal seperti tidak membuat surat izin jika tidak masuk kerja dan sering terlambat karena beberapa alasan salah satunya macet di pagi hari atau karena karyawan tersebut memang kurang disiplin. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja salah satunya bisa dilihat indikator ketaatan, dimana beberapa

karyawan sering datang tidak tepat waktu serta pulang mendahului, disamping itu juga sering terjadi keluar masuk karyawan menandakan kurangnya loyalitas (kesetiaan) karyawan terhadap perusahaan. Fenomena-fenomena tersebut, di atas dikhawatirkan akan dapat mengganggu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga hal ini cukup relevan diadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Di Kampus *New Media College* Bali”

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan data kuantitatif, metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan yang relevan termasuk jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya serta penyebaran kuesioner guna mendapatkan hasil jawaban responden. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan teknik pembobotan skala likert. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 38 karyawan di Kampus *New Media College*. Dalam hal ini pengambilan sampel yang dipakai yakni teknik sampling jenuh, artinya seluruh komponen populasi akan diambil datanya. Analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Validity Test

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa akurat suatu metode mengukur sesuatu. Valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Kode	Nilai Korelasi <i>Product Moment</i>	Ket
Keyakinan (X _{1.1})	0,824	Valid
Keterampilan (X _{1.2})	0,838	Valid
Pengalaman (X _{1.3})	0,911	Valid
Karakteristik Kepribadian (X _{1.4})	0,887	Valid
Motivasi (X _{1.5})	0,959	Valid
Kemampuan intelektual (X _{1.6})	0,879	Valid
Kode	Nilai Korelasi <i>Product Moment</i>	Ket
Kehadiran ditempat kerja (X _{2.1})	0,867	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja (X _{2.2})	0,823	Valid
Ketaatan pada standar kerja (X _{2.3})	0,849	Valid
Tingkat kewaspadaan tinggi (X _{2.4})	0,802	Valid
Bekerja etis (X _{2.5})	0,764	Valid
Kode	Nilai Korelasi <i>Product Moment</i>	Ket
Suervisi (Y _{1.1})	0,920	Valid
Lingkungan kerja (Y _{1.2})	0,795	Valid
Promosi (Y _{1.3})	0,843	Valid
Teman sekerja yang mendukung (Y _{1.4})	0,819	Valid
Pekerjaan yang secara mental menantang (Y _{1.5})	0,749	Valid
Imbalan berupa upah/gaji (Y _{1.6})	0,674	Valid
Kode	Nilai Korelasi <i>Product Moment</i>	Ket
Kualitas Kerja (Y _{2.1})	0,944	Valid
Kuantitas Kerja (Y _{2.2})	0,784	Valid
Tanggung Jawab (Y _{2.3})	0,669	Valid
Kerja Sama (Y _{2.4})	0,813	Valid
Inisiatif (Y _{2.5})	0,840	Valid

Tabel 1. item-item dalam instrumen penelitian yang digunakan dapat di katakan valid, hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi bernilai di atas 0,3 (Ghozali,2018:51).

Reliability Test

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	X1. Kompetensi	0,943	Reliabel
3	X2. Disiplin Kerja	0,877	Reliabel
2	X3. Kepuasan Kerja	0,886	Reliabel
4	Y. Kinerja Karyawan	0,872	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Tabel 2. pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti (kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi *Cronbach Alpha* (α) berada di atas 0,60 (Ghozali,2018:45). Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah dikatakan reliabel.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa *convergent* dan *discriminat validity* dari indikator serta *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk blok indikator.

Convergen Validity

Convergent validity digunakan untuk validasi indikator terhadap variabelnya yang ditinjau dari nilai *loading factor*. *Loading factor* menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel. Nilai ini akan diterima jika nilai *loading factor* di atas 0,70, untuk tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Ghozali, 2021:74).

Tabel 3. Hasil Pemeriksaan *Outer Loading*

	<i>Outer Loading</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>
X1.1 <- X1. Kompetensi	0,815	10,822	0,000
X1.2 <- X1. Kompetensi	0,845	14,710	0,000
X1.3 <- X1. Kompetensi	0,902	19,693	0,000
X1.4 <- X1. Kompetensi	0,880	13,993	0,000
X1.5 <- X1. Kompetensi	0,961	50,671	0,000
X1.6 <- X1. Kompetensi	0,893	21,313	0,000
X2.1 <- X2. Disiplin Kerja	0,828	10,364	0,000
X2.2 <- X2. Disiplin Kerja	0,841	12,911	0,000
X2.3 <- X2. Disiplin Kerja	0,860	16,877	0,000
X2.4 <- X2. Disiplin Kerja	0,769	7,229	0,000
X2.5 <- X2. Disiplin Kerja	0,803	10,032	0,000
X3.1 <- X3. Kepuasan Kerja	0,919	30,742	0,000
X3.2 <- X3. Kepuasan Kerja	0,797	10,399	0,000
X3.3 <- X3. Kepuasan Kerja	0,846	18,628	0,000
X3.4 <- X3. Kepuasan Kerja	0,812	10,643	0,000

	<i>Outer Loading</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>
X3.5 <- X3. Kepuasan Kerja	0,749	7,085	0,000
X3.6 <- X3. Kepuasan Kerja	0,677	9,106	0,000
Y.1 <- Y. Kinerja Karyawan	0,947	64,414	0,000
Y.2 <- Y. Kinerja Karyawan	0,804	13,169	0,000
Y.3 <- Y. Kinerja Karyawan	0,637	5,900	0,000
Y.4 <- Y. Kinerja Karyawan	0,807	12,267	0,000
Y.5 <- Y. Kinerja Karyawan	0,849	10,503	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh indikator yang mengukur empat variabel yang diteliti (kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan *T-Statistic* berada diatas 1,96. Ini berarti seluruh item yang digunakan merupakan indikator valid sebagai pengukur empat variabel yang diteliti (kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan).

Pemeriksaan terakhir dari *convergent validity* ialah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* dihitung sebagai rerata akar *standardize loading factor* yang dibagi dengan jumlah indikator. Menurut Ghozali (2021:74) *Cut-off value* AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik.

Tabel 4. Hasil Pemeriksaan AVE

	AVE
X1. Kompetensi	0,781
X2. Disiplin Kerja	0,674
X3. Kepuasan Kerja	0,646
Y. Kinerja Karyawan	0,664

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing variabel telah memenuhi nilai > 0,50. Artinya dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel latennya.

Discriminat Validity

Discriminant validity; dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Pemeriksaan *discriminant validity* menggunakan hasil dari *Fornell-Larcker Criterion*, model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* indikator dari sebuah variabel laten > 0,7 atau memiliki akar kuadrat AVE yang lebih besar dibanding nilai korelasi antar konstruk variabel laten lainnya (Ghozali, 2021: 74).

Tabel 5. Hasil Pemeriksaan *Fornell-Larcker Criterion*

	X1. Kompetensi	X2. Disiplin Kerja	X3. Kepuasan Kerja	Y. Kinerja Karyawan
X1. Kompetensi	0,884			
X2. Disiplin Kerja	0,419	0,821		
X3. Kepuasan Kerja	0,416	0,636	0,804	
Y. Kinerja Karyawan	0,655	0,728	0,766	0,815

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Pada Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *Fornell-Larcker Criterion* menunjukan bahwa nilai korelasi antar konstruk memiliki akar kuadrat AVE yang lebih besar dibanding nilai korelasi antar variabel laten lainnya serta nilai *loading* indikator seluruh variabel laten > 0,7. Artinya dapat disimpulkan bahwa model mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Composite Reability dan Cronbach's Alpha

Composite Reliability dan *Cronbach's Alpha*; bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Konstruk yang dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,7 (Ghozali, 2021: 76-77).

Tabel 6. Hasil Pemeriksaan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1. Kompetensi	0,955	0,944
X2. Disiplin Kerja	0,912	0,879
X3. Kepuasan Kerja	0,916	0,888
Y. Kinerja Karyawan	0,907	0,869

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari empat variabel laten telah berada diatas 0,70 dan *cronbach's alpha* dari empat variabel laten telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliabel mengukur variabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah menguji validitas dan reliabilitas pada evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut dengan model struktural (*inner model*). *Inner model* dapat dievaluasi dengan Koefisien Determinasi R^2 (*R-Square*), *Predictive Relevance Q²* (*Q-Square*), dan *Goodness of Fit* (*GoF*)

R-square (R²)

Pengujian *R –Square* dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. *R-Square* (R^2) juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian (Ghozali, 2021:81). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *R-Square* (R^2) menurut Ghozali (2021:88), adalah sebagai berikut: 0,19 (model lemah), 0,33 (model moderat), dan 0,67 (model kuat). Pada penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pemeriksaan *R-square*

	R Square
Y. Kinerja Karyawan	0,780

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Pada Tabel 7. menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0.780 tergolong model yang kuat serta dapat diinterpretasikan bahwa validitas konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja fisik sebesar 78,00%. Sedangkan sisanya sebesar 22,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan, karena dianggap merupakan pengukuran tunggal dari pengukuranouter model dan pengukuran inner model. Nilai pengukuran berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)* memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai *Goodness of Fit (GoF)* yang semakin mendekati 0 (nol), menunjukkan model semakin kurang baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat 1 (satu), maka model semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit (GoF)* menurut Ghozali (2021:88), adalah sebagai berikut : 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10 (*GoF small*). Adapun rumusan untuk mengukur kuat lemahnya model berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)*, adalah

$$\text{Gof} = \sqrt{\text{AVE} \times \text{R}^2}$$

Tabel 8. Hasil Pemeriksaan Rata-rata *Communality* dan *R-Square*

	<i>AVE</i>	<i>R-Square</i>
X1. Kompetensi	0,781	
X2. Disiplin Kerja	0,674	
X3. Kepuasan Kerja	0,646	
Y. Kinerja Karyawan	0,664	0,780
Rata-rata	0,691	0,780

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

$$\text{Maka GoF} = \sqrt{0,691 \times 0,780} = \sqrt{0,539} = 0,734$$

Dari hasil diatas nilai GoF sebesar 0,734 yang menunjukkan GoF lebih tinggi dari 0,36 sebagai syarat instrument yang baik. Nilai GoF 0,734 menunjukkan bahwa sampel data yang diambil sesuai dengan model yang diteliti, dari pengujian R^2 dan GoF yang telah dilakukan terlihat bahwa model yang dibentuk adalah kuat, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping*. Metode ini memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (alpha 5 %), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hubungan antar Variabel	Koefisien Jalur (Bootstrapping)	T-Statistics	P Values	Ket
1	X1. Kompetensi -> Y. Kinerja Karyawan	0,348	3,867	0,000	H ₁ diterima
2	X2. Disiplin Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,314	3,217	0,001	H ₂ diterima
3	X3. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,421	4,185	0,000	H ₃ diterima

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Tabel 9. hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan pada uraian berikut ini:

- a. Pengaruh kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,348 dengan $T\text{-statistic} = 3,867$ ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan $P\text{-values} = 0,000$ ($P\text{-values} < 0,05$), Berdasarkan hal tersebut hipotesis 1 *dinyatakan diterima*.
- b. Pengaruh disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,314 dengan $T\text{-statistic} = 3,217$ ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan $P\text{-values} = 0,001$ ($P\text{-values} < 0,05$), Berdasarkan hal tersebut hipotesis 2 *dinyatakan diterima*.
- c. Pengaruh kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,421 dengan $T\text{-statistic} = 4,185$ ($T\text{-statistic} > 1,96$) dan $P\text{-values} = 0,000$ ($P\text{-values} < 0,05$), Berdasarkan hal tersebut hipotesis 3 *dinyatakan diterima*.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kompetensi, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kompetensi sebagai modal utama bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih produktif dan menghasilkan output yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan lebih cepat dan tepat. Kompetensi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, indikator kompetensi dengan nilai tertinggi adalah motivasi, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Di sisi lain, kinerja karyawan diukur dengan indikator inisiatif sebagai yang tertinggi, Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, terutama dalam hal motivasi, cenderung menunjukkan inisiatif yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryani, dkk (2021), Yanti & Mursidi (2021), dan Utami, dkk (2024) menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Disiplin kerja merupakan fondasi yang kuat bagi tercapainya kinerja yang optimal. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan taat pada peraturan perusahaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan lebih baik dan efektif. Karyawan yang disiplin memberikan kontribusi

yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mereka mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja lainnya dan selalu siap untuk menghadapi tantangan. Indikator disiplin kerja yang tertinggi, yaitu Bekerja Etis, mencerminkan bahwa perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai etika kerja sangat memengaruhi disiplin kerja secara keseluruhan. Karyawan yang bekerja secara etis cenderung lebih dapat diandalkan dan mampu menjaga standar kerja yang tinggi, yang berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Inisiatif, sebagai indikator tertinggi, menunjukkan kemampuan karyawan untuk secara proaktif mengambil tindakan dan tanggung jawab tambahan, yang sangat berharga dalam organisasi yang dinamis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Trianasari (2021), Irbayuni & Pratama (2023), dan Utami, dkk (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampus *New Media*. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan pada Kampus *New Media College*. Kepuasan kerja berperan sebagai motivator yang kuat bagi karyawan. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Karyawan yang puas cenderung memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah. Mereka lebih loyal terhadap organisasi dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. Teman Sekerja yang Mendukung dan Imbalan Berupa Upah/Gaji sebagai indikator tertinggi mencerminkan bahwa hubungan sosial yang baik di tempat kerja dan kompensasi yang adil sangat penting bagi kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja dan mendapatkan imbalan yang layak cenderung lebih termotivasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Inisiatif sebagai indikator tertinggi mencerminkan kemampuan karyawan untuk secara proaktif mengambil tindakan dan tanggung jawab tambahan di luar tugas yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Trianasari (2021), Irbayuni & Pratama (2023), dan Utami, dkk (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan penelitian dan hipotesis yang telah dikembangkan, hasil penelitian ini mampu membuktikan dan menjawab masalah yang diteliti. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arda, M. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1): 45–60

- Aulia, V., & Trianasari, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Parivisata*, 4(1), 21-34.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta,
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (3 ed.)*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hidayatullah, A., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. *Values*, 2(3), 737-748.
- Hidayat, W. N., Nurlaila, N., Purnomo, E., & Aziz, N. (2023). Technological Pedagogical and Content Knowledge (TPACK) in Islamic Religious Education in the Digital Era. *Al Hikmah: Journal of Education*, 4(1), 93-106.
- Hidayat, W. N., & Nursikin, M. (2023). Konsep pendidikan nilai menurut ki hadjar dewantara dan nicolaus driyarkara. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 4(1), 1-8.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. 2024. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Propinsi Bali). *Jurnal Imagine*, 1(1), 1-11.

- Solaiman, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawanstudi pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengahperiode 2018- 2019. *Jurnal Ekobis Devantara*, 2(2), 6–15.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sangheh Badung. *EMAS*, 5(5), 38-48.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Widiyanto, T. & Setyawasih, R. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2): 111–125.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. 2021. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34.
- Yuniarsih, Tjuju. 2017. *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press