
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MULIA TEHNIK TOOLSINDO
(Studi Kasus Pada Perusahaan PT Mulia Tehnik Toolsindo)
*THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, COMPETENCY, AND
JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MULIA
TEHNIK TOOLSINDO
(Case Study at PT Mulia Tehnik Toolsindo Company)***

Nanda Mutiara Kasih¹, Wachid Hasyim,SE.,MM²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Tehnik Toolsindo. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dari penelitian ini dikumpulkan dari 100 Karyawan PT. Mulia Tehnik Toolsindo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan kategori purposive sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kuantitas data/instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25 sebagai alat untuk menganalisis. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $(0,051) > (0,05)$, Kompetensi (X2) memiliki nilai signifikansi $(0,035) < (0,05)$ dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yakni Motivasi kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian simultan (uji F) memiliki nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$ dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,794 atau 79,4% dari variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 20,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi , Kompetensi, Kepuasan, Kinerja Karyawan

JEL Codes:

Abstract

This research aims to determine how work motivation, competence and job satisfaction influence PT employee performance. Mulia Tehnik Toolsindo. Using quantitative methods, data from this research was collected from 100 employees of PT. Mulia Tehnik Toolsindo. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with a purposive sampling category. The analytical methods used in this research are data/instrument quantity testing, classical assumption testing, hypothesis testing and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 software as a tool for analysis. The results of this research show that the Work Motivation variable (X1) has a significance value of

$(0.051) > (0.05)$, Competency (X_2) has a significance value of $(0.035) < (0.05)$ and Job Satisfaction (X_3) has a significance value of $(0.000) < (0.05)$, so it can be concluded that all independent variables, namely work motivation, competency and job satisfaction, partially have a positive and significant effect on employee performance. The results of simultaneous testing (F test) have a significance value of $(0.000) < (0.05)$ and a coefficient of determination (R^2) value of 0.794 or 79.4% of the Employee Performance variable is influenced by Work Motivation, Competence and Job Satisfaction while the remaining 20.6% is explained by other variables not used in this study.

Keywords: Motivation, Competence, Satisfaction, Employee Performance.

JEL Codes:

PENDAHULUAN

Menurut data pada Badan Pusat Statistik (BPS) merilis pada tahun 2020 bahwa jumlah perusahaan di Indonesia tercatat sebanyak 26,7 juta perusahaan, jumlah perusahaan di Indonesia meningkat dibandingkan hasil sensus pada tahun (2015) yang menunjukkan Jawa Barat menjadi salah satu provinsi yang memiliki jumlah perusahaan terbanyak di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2018). Dan Cikarang, Kab. Bekasi, menjadi salah satu penyumbang perusahaan terbanyak di Jawa Barat. Juga merupakan Kawasan Industri terbesar Se Asia Tenggara.

Tabel 1. Data jumlah perusahaan menurut provinsi

Provinsi	Jumlah Perusahaan Menurut Provinsi (Unit)					
	Makro			Mikro		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Aceh	104801	100728	111920	2117	2572	1372
Sumatera Utara	122524	113495	126732	4628	6668	5650
Sumatera Barat	97978	91079	94090	2734	3313	2543
Riau	58320	48750	44976	1517	1952	819
Jambi	27479	25254	28754	680	831	630
Sumatera Selatan	77973	73404	77494	2334	2165	1621
Bengkulu	21144	19919	20636	523	514	220
Lampung	92214	84452	82805	2827	4074	1219
Kep. Bangka Belitung	22114	21075	18578	685	482	574
Kep. Riau	16782	13482	17878	249	297	147

Dki Jakarta	50030	46084	54029	12899	12933	8079
Jawa Barat	997300	1184920	1292791	62297	81023	89434
Jawa Tengah	857981	831652	808293	54440	66510	47195
Di Yogyakarta	140215	133132	103559	6443	4367	4332
Jawa Timur	770419	720250	681442	92031	108232	80573
Banten	108712	100709	100260	4427	6968	3568
Bali	156291	145622	146025	4829	3894	2301
Nusa Tenggara Barat	97511	92839	97704	10970	11749	9271
Nusa Tenggara Timur	139485	135051	155871	678	1003	434
Kalimantan Barat	42494	38187	39480	530	962	557
Kalimantan Tengah	24421	21774	25584	1042	1499	423
Kalimantan Selatan	55889	52798	55968	1864	2835	1107
Kalimantan Timur	31035	23550	26156	1007	1094	446
Kalimantan Utara	7032	4771	6224	162	192	58
Sulawesi Utara	36458	35727	52678	573	1384	625
Sulawesi Tengah	82956	81535	87511	2423	3024	1004
Sulawesi Selatan	124786	121097	121537	5037	5392	1343
Sulawesi Tenggara	48915	44620	54713	520	968	172
Gorontalo	27535	27273	25632	1180	1363	129
Sulawesi Barat	25653	25221	23720	642	671	115
Maluku	24839	21890	35253	165	311	111
Maluku Utara	13993	13289	15857	220	294	288

Papua Barat	6645	4277	5992	98	281	77
Papua	15184	11812	15941	297	282	168

Sumber: Diolah dari Hasil Survei Industri Makro dan Mikro Tahunan

Dapat diartikan bahwa terdapat kenaikan yang cukup signifikan terhadap jumlah perusahaan, hal ini menunjukkan *positifisme* bagi Indonesia didalam dunia perindustrian. Namun peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia mengakibatkan meningkatnya pula daya saing antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya, salah satu alternatif solusi agar perusahaan memenangkan persaingan tersebut dengan meningkatkan kinerja perusahaan serta melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik guna menciptakan produktivitas kerja dalam perusahaan.

PT Mulia Tehnik Toolsindo yang berada di Jalan Inspeksi Kalimalang, No 14, Desa. Jaya Mukti, Kec. Cikarang Pusat, Kab. Bekasi. Tempat dimana saya bekerja dan melakukan penelitian. Perusahaan ini merupakan jasa layanan Kontruksi dan Fabrikasi. PT Mulia Tehnik Toolsindo sendiri mempunyai karyawan pada bagian lapangan dan office sebanyak 175 karyawan.

Dalam 1 Tahun terakhir, permintaan akan jasa konstruksi meningkat secara pesat, dimana perusahaan harus memenuhi material sebagai bahan dasar untuk membuat dan membangun kebutuhan konsumen. Sehingga dari divisi Fabrikasi harus siap bekerja secara optimal guna mengejar target dari konsumen Tapi kemampuan memproduksi di Fabrikasi tidak sesuai harapan dan realita yang terjadi, dimana seharusnya target yang wajib dipenuhi tidak dapat di penuhi, kemudian hal ini yang membuat saya mencoba meneliti melalui sudut pandang saya dengan bagaimana saya melihat serta merasakan secara langsung hal yang membuat tidak tercapainya target perusahaan melalui 3 variabel bebas yaitu Motivasi kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh sumber daya manusia yang kurang bisa memaksimalkan tanggung jawab akan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan mencapai tujuan perusahaan serta memenangkan persaingan di tengah kemajuan industri Indonesia:

Tabel 2. Data berdasarkan targetting perusahaan 2023

BULAN	REKAPITULASI		
	JUMLAH PRODUKSI		PERSENTASE (%)
	TARGET	REALISASI	
Agustus	13.495.642	13.093.490	97,1%
September	15.348.580	15.361.780	100,1%
Oktober	15.845.241	12.013.469	75,8%
November	12.976.317	11.261.330	86,8%
Desember	10.759.092	7.603.327	70,7%

Sumber: PT Juan Shue Corporation Jakarta

Dapat dilihat pada table diatas terjadi penurunan hasil target pada bulan Oktober - Desember 2023 membuktikan bahwa pencapaian target ditentukan oleh kinerja karyawan, yang artinya tumpuan dalam terciptanya kinerja itu ditentukan berdasarkan kemampuan dan semangat kerja karyawan yang ditentukan oleh kemampuan karyawan, tentu itu semua dipengaruhi atas motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mulia Tehnik Toolsindo.

Dalam penelitian yang sudah dilakukan peneliti mendapati penelitian yang sejalan dan tidak sejalan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Karim Budiono, 2023), tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. Mengatakan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Idris, 2023). Dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Secara parsial Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga pada penelitian yang dijelaskan oleh (Julio Darma Putra, 2024). Dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. menunjukkan Hasil penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang sejalan menurut (Hasrudy Tanjung, 2019). Dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Mengatakan bahwa secara parsial menunjukkan hasil yang berpengaruh tapi tidak secara menyeluruh mempunyai nilai signifikan atau berpengaruh tapi tidak signifikan. Sementara secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang diteliti oleh Titi Hasanah, 2023. Tentang Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, mengatakan secara parsial dan simultan semua berpengaruh dan signifikan. Sama halnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Heria, 2023). Tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara. Semua variabel secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh secara signifikan

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali karena terinspirasi dari hasil penelitian (Nieke Masruchiyah, 2023), terdapat sedikit perbedaan diantaranya objek penelitiannya. Yang menjadi objek penelitian kali ini ialah karyawan di PT. Mulia Tehnik Toolsindo, sehingga judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Mulia Tehnik Toolsindo”**.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan

pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

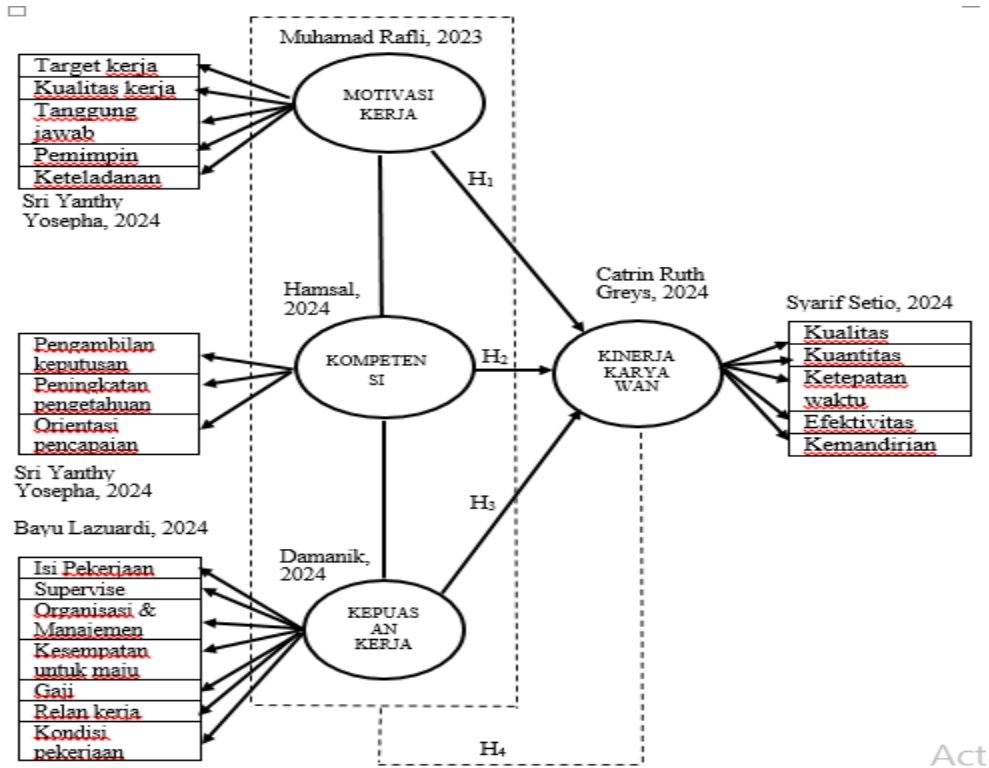
Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mulia Teknik Toolsindo. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan waktu januari 2024.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono 2019) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik sampling adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian tersebut (Sugiyono 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling, dengan penentuan Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah dimana sampel ditentukan dengan pertimbangan tertentu dengan cara menetapkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan Rumus Slovin dengan batas tingkat kesalahan sebesar 10 %.

Desain Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: Penulis, 2024

Operasional Variabel

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
Menurut (Fahmi, 2016 dalam Muhamad Rafli, 2023) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performa pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Target kerja - Kualitas kerja - Tanggung jawab - Pemimpin - Keteladanan 	<i>Likert</i>
Menurut (Zuhri dalam Hamsal, 2024), mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengambilan Keputusan - Peningkatan pengetahuan - Orientasi pencapaian 	<i>Likert</i>
Menurut (Diawati, 2019 dalam SWH Damanik, 2024). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, pelakuan, penilaian objek, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun jasa itu penting.	<ul style="list-style-type: none"> - Isu pekerjaan - Supervise - Organisasi dan Manajemen - Kesempatan untuk maju - Gaji - Rekan kerja - Kondisi pekerjaan 	<i>Likert</i>
Menurut Catrin Ruth Greys, 2024. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kemandirian 	<i>Likert</i>

Metode Analisis

Data yang akan dianalisis adalah data yang di dapat dari jawaban para responden atas kuisisioner yang dibagikan. Analisis data ini bertujuan menyajikan data secara lebih sederhana agar mudah dipahami, berikut tahap - tahap analisis data yang dilakukan oleh penulis yaitu:

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasi skor butir dengan skortotal menggunakan rumus korelasi product moment. Dengan nilai sampel atau $(n - 2)$. Dianggap valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, apabila sebaliknya maka instrumen tersebut tidak valid. (Sugiyono, 2019).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur (kuesioner), apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari Cronbach Alpha. (Sugiyona, 2019).

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Tujuannya menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau yang mendekati normal. (Sugiyono, 2019).

Uji Multikolinieritas

Model regresi linier berganda dapat disebut model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik. Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. (Sugiyono, 2019).

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sugiyono, 2019).

Uji Simultan (Uji f)

Untuk melakukan pengujian hipotesis ada beberapa ketentuan yang diperlukan untuk diperhatikan, yaitu merumuskan hipotesis nol (H_0) (Sugiyono, 2019).

HASIL

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah butir pertanyaan secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,209) demikian dapat dikatakan bahwa instrumen Motivasi kerja (X_1) Kompetensi (X_2) Kepuasan kerja (X_3) dan Kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk mengidentifikasi nilai konsistensi alat ukur, yang dapat diandalkan dan berlaku ketika pengukuran diulang.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,821		Realiablel
2	Kompetensi (X2)	0,738		Realiablel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,920	0,60	Realiablel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,850		Realiablel

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* > minimal *Cronbach's Alpha* yaitu lebih dari 0,6. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dikatakan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila responden pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji normalitas Kolmogorov – Smirnov terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Pada uji kolmogorov-Smirnov suatu perubahan dikatakan normal jika nilai nyata dari seluruh perubahan independen dan dependen > tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) yang digunakan dan sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08865873
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,122
	Negative	-,128
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,012 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,236
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan SPSS versi 26 menunjukkan hasil pengujian tabel uji normalitas. Pada *One-sample Kolmogorov test* menghasilkan *Asymptotic*

Signivican (2tailed) sebesar 0,236. Dikarenakan $0,236 > 0,05$, Sehingga kesimpulan yang di dapat bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table 5.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	1,410	4,585		,308	,760	
	MOTIVASI KERJA	,247	,124	,193	1,992	,051	,371 2,694
	KOMPETENSI	,315	,146	,196	2,163	,035	,426 2,350
	KEPUASAN KERJA	,410	,055	,602	7,399	,000	,527 1,896

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance seluruh variabel independen $> 0,10$. Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga < 10 . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	1,410	4,585		,308 ,760
	MOTIVASI KERJA	,247	,124	,193	1,992 ,051
	KOMPETENSI	,315	,146	,196	2,163 ,035
	KEPUASAN KERJA	,410	,055	,602	7,399 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah, 2024

Berdasarkan table uji-t diatas pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) $t_{hitung} (1,922) > t_{tabel} (1.67109)$ dan nilai signifikansi kinerja karyawan (Y) sebesar $0,051 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan table uji-t diatas pengaruh variabel Kompetensi (X_2) $t_{hitung} (2,163) > t_{tabel} (1.67109)$ dan nilai signifikansi kinerja karyawan (Y) sebesar (Y) sebesar $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan table uji-t diatas pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_3) $t_{hitung} (7,399) > t_{tabel} (1.67109)$ dan nilai signifikansi kinerja karyawan (Y) sebesar (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1040,795	3	346,932	75,678	,000 ^b
1 Residual	270,475	59	4,584		
Total	1311,270	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung ($75,678$) $>$ F tabel ($2,766$) Maka variabel X (Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pengujian instrument dan hasil analisis data diatas serta hasil observasi yang dilakukan dapat diterangkan pada pembahasan tentang pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 1,992 dengan

tingkat signifikan 0,051 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis terbukti dengan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Mulia Teknik Toolsindo.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 2,163 dengan tingkat signifikan 0,035 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis terbukti dengan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Mulia Teknik Toolsindo.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 7,399 dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis terbukti dengan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Mulia Teknik Toolsindo.

Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas maka uji keseluruhan atau simultan dapat dinilai melalui uji F atau simultan dimana uji f menunjukkan bahwa $F_{hitung} (75,678) > F_{tabel} (2,76)$ Maka variabel X (Motivasi kerja, Kompetensi dan Kepuasan kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mulia Teknik Toolsindo, maka dapat ditarik kesimpulan yang ada dibawah sebagai berikut:

Motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Mulia Teknik Toolsindo. Dapat dilihat berdasarkan Uji t dan nilai signifikan Motivasi kerja (X_1) $t_{hitung} (1,992) > t_{tabel} (1,67109)$ dan nilai signifikan sebesar $0,051 > 0,5$. Hal ini berarti variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y).

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Mulia Teknik Toolsindo. Dapat dilihat berdasarkan Uji t dan nilai signifikan Kompetensi (X_2) $t_{hitung} (2,163) > t_{tabel} (1,67109)$ dan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y).

Kepuasan kerja berpengaruh besar dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Mulia Teknik Toolsindo. Dapat dilihat dari Uji t dan nilai signifikan Kepuasan kerja (X_3) $t_{hitung} (7,399) > t_{tabel} (1,67109)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y).

Motivasi kerja, Kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh besar dan signifikan

terhadap Kinerja karyawan PT. Mulia Tehnik Toolsindo. Dapat dilihat pada uji f yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} (75,678) > F_{tabel} (2,76)$ Maka variabel X (Motivasi kerja, Kompetensi dan Kepuasan kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Hal ini dikarenakan walau kurang nya motivasi dari manajemen perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan sepenuhnya, hal itu disebabkan karena semangat kerja karyawan dapat di picu dengan pelatihan kompetensi yang diberikan perusahaan serta upah dan bonus yang layak membuat karyawan merasa puas dan menghasilkan kualitas kerja yang baik, sehingga perusahaan mendapatkan kepuasan kerja karyawan nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs GS, Rina Dewi, Retno Susanti, Ramansyah Hidayat, 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. JMCBUS: Journal of Management and Creative Business Vol.2, No.1 Januari 2024.
- Anita Sahputri, Arifah Devi Fitriani, Nur'ani, 2024. Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023. Jurnal Ners Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024 Halaman 338 – 346 JURNAL NERS Research & Learning in Nursing Science.
- Ayyu Purnama, Nurana Dwina Bintang, Tia Pratiwi, Muhammad Al-Fatih, Chandra Winata, Aswaruddin Aswaruddin, 2024. Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. JURMA: Jurnal Riset Manajemen Volume. 2 No. 1 Maret 2024.
- Bayu Lazuardi dan Muhammad Ikhsan Harahap, 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.1 Januari 2024.
- Catrin Ruth Greys, Heriswanto, 2024. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. Journal of Management and Social Sciences (JMSS) Vol.2, No.1 Januari 2024.
- Cecep Haryoto, Hasanah, Koen Adi Suryo, 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Mediating*. VISA: Journal of Visions and Ideas Vol 4 No 1 (2024) 179 – 188.
- Deril A. Malombeke, Olivia S. Nelwan, Jessy J. Pondaag, 2024. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Fellow Coffee. Jurnal EMBA Vol. 12 No. 01 Januari 2024, Hal. 556-567.
- Desilia Purnama Dewi, SE., MM, Harjoyo, SE., MM, Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, UNPAM PRESS, Cetakan Pertama 2019.

- Dewangga Adi Nugroho, Sutianingsih, Optimalisasi Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Public Policy; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, Maret 2024.*
- Dewi Fitriani¹, John E. H. J. FoEh, Henny A. Manafe, 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial) Volume 3, Issue 2, Juli 2022.*
- Dheriliawan Firstya Arie, 2024. Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. *Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 3 No 9 Tahun 2024.*
- Dina Fitria Yuniarni, Pahlawansjah, Djoko Santoso, 2024. Peran Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPP Pratama Semarang Barat). *Jurnal Pendidikan Tambusai Halaman 4381-4391 Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024.*
- Ega Gema Pertiwi, Novi Yanti, 2024. Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *EMJM (Ekasakti Matua Jurnal Manajemen) Vol. 2, No. 1, Januari 2024*
- Ermakasumayanti, Siti Hotna, Endang Mayasari, 2024. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Jurnal Ners Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024 Halaman 159 – 166 JURNAL NERS Research & Learning in Nursing Science.*
- Fitri Rahmadani, Alexander Sampeliling, 2023. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 20 (1) 2023.*
- Galuh Dhita Ardhani, Vera Sylvia Saragi Sitio, 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 3, NO. 3 Agustus 2023*
- Herni Yuliani, Rini Mulyani Sari, 2024. Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Universitas di Kota Bandung. *MSEJ Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(1) 2024: 1259-1268*
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147.*
- Julio Darma Putra, Dewirahmadanirwati, 2024. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *urnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 2 April 2024. Hal 17-31.*

- Kadek Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi, 2021. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI VOL.8 NO.1 JANUARI-APRIL 2021, HAL. 50-70.
- Leonardus Teguh Handoyo, 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Riau. Jurnal B-Master: Bisnis dan Manajemen Vol. 1, No.1 (Mei) 2023: 69-89
- Lisna Noviyanti, 2024. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Penerapan Fasilitas Berbasis Teknologi di CV Satria Piningit Pangalengan). UNPAS PRESS REPOSITORY 2024.
- M Bakri, Cut Rusmina, Filia Hanum, Juwita, Zainuddin, 2024. Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA, 8(1), 2024, 104-111.
- Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar, 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akutansi). Vol: 66 2019
- Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung, 2020. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2 , September 2020.
- Muhamad Ekhsan, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019.
- Muhammad Rafli dan Rita Intan Pertmatasari, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada Pt Arvindo Cipta Gemilang di Jakarta Timur JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 3, NO. 3 Agustus 2023.
- Muhammad Rudiansyah, Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuripan. BIEJ (*Business Innovation & Entrepreneurship Journal*). Volume 3 No.1 2021.
- Nabila syarif, Edy Sudaryanto, Nancy Yusnita, 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama.
- Ni Komang Mia Widiastini, Putu Yudy Wijaya, I Gede Aryana Mahayasa, 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). Journal of Applied Management Studies (JAMMS) Vol. 4 No. 2 Juni 2023: 147-158.
- Nieke Masruchiyah, Olivia Augesthania Putri Gumay, Cicih Ratnasih, 2023. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT.

Kao Indonesia. jGG-Jurnal *Green Growth* dan Manajemen Lingkungan Vol. 13 No. 1 Desember 2023.

- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra, 2021. *E-book* Kinerja Karyawan. Terbit di percetakan WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama). Cetakan Pertama: Mei, 2021.
- Ratna Putri Wulandari, Siti Mujanah, 2024. Pengaruh *Self Efficacy*, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA) Vol.4, No.1 Januari 2024
- Riskawati, 2023. Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 7 No. 1, 2023.
- Riski Padillah, Dody Firman, 2024. Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Psikologi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT BPRS Gubu Prima. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 6 No 2 (2024) 882-890.
- Ronald Wilson Seran, Ida Ariyani, Heria, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 7 No. 1, 2023.
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung, 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15.
- Sigit Destri Andri, Rini Kuswati, 2024. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. INNOVATIVE: Journal of Social Science Research Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2612-2626.
- Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani, 2024. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Volume 1, No. 3, January 2024, p. 197-207.
- Sri Winda Hardiyanti Damanik, Fanny Lus Utami, Suripto Moh Zulkifli, 2024. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Volume. 2, No. 1 Januari 2024.
- Sri Yanthy Yosepha dan Yussiska Alex Erwanto, 2024. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas Iia Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia | Vol 13 No 1 Januari 2024.

- Syafruddin Kitta, Nurhaeda, Muhammad Idris, 2023. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 6 No 1, Januari 2023
- Syalimono Siahaan Syaiful Bahri, 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30
- Thowil Amrin dan Hamsal, 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perusahaan Ritel Di Kota Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* Vol. 18, No. 1 Januari - Februari 2024
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Aziz Firdaus, Syahrums Agung, 2024. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital Vol.01 No. 02 Oktober - Desember 2023*.
- Titi Hasanah dan Markus, 2023. Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 5, Nomor 1, Januari-Juni 2023
- Widyatul Hidayah, Arnida Wahyuni Lubis, 2024. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan. *JREA: JURNAL RISET EKONOMI DAN AKUNTANSI* Volume. 2, No. 1 Maret 2024.
- Yeni Setiani dan Wenny Desty Febrian, 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (2023), 1 (1): 279–292.
- Zainal Abidin dan Karim Budiono, 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal RIEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* Vol. 1, No. 1, September 2023, hal 183-196