

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

by Faizal Rafi

Submission date: 27-Jan-2022 09:26AM (UTC+0700)

Submission ID: 1748972001

File name: Manajemen_1211700042_Faizal_Rafi.docx (52.44K)

Word count: 2171

Character count: 14170

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Faizal Rafi (Mahasiswa), Drs. Ec. Mohammad suryanto, MM (Dosen Pembimbing)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya

Jalan Semolowaru No. 45 Surabaya 60118, Tel. 031-5931800, Indonesia

email: faisalrafi08@gmail.com

ABSTRACT

¹⁴
This research is based on the existing phenomena. The purpose of this study was to analyze the effect of competence on the performance of employees of PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya. To analyze the influence of motivation on the performance of employees of PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya. To analyze the effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya. To analyze the effect of competence, motivation, job satisfaction on the performance of employees of PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya. The type of data used is quantitative, namely the presentation of data in the form of numbers, and is poured to explain clarity and figures. The data collection method used to collect data in this study used a questionnaire (questionnaire) and observation (observation) techniques. The population in this case used is all employees of PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya, totaling 54 employees. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis, t-test and F-test.

⁵
The results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance at PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya. Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya employees. Simultaneously the variables of competence, motivation and job satisfaction have a significant effect on the performance of employees of PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya.

Keywords: Competene, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perkembangan perekonomian dari masa kemasa sangat pesat, dapat dirasakan dari semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat yang terjadi setiap tahunnya. Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya masyarakat harus bekerja keras untuk dapat memenuhi tuntutan hidupnya, dapat dilihat dari ketatnya persaingan baik dalam bekerja ataupun berbisnis. Di negara berkembang seperti Indonesia, penyebab meningkatnya kebutuhan perekonomian adalah populasi yang semakin meningkat, lapangan kerja yang semakin terbatas dan meningkatnya angka pengangguran. Oleh sebab itu, untuk tetap bertahan dalam persaingan yang ketat dan kompetitif ini, masyarakat harus memiliki kompetensi dan kualitas yang unggul untuk dapat bersaing dan tetap bertahan.

Profesional serta memiliki kualitas yang unggul. Untuk tetap bertahan dalam persaingan yang sangat ketat dan kompetitif ini perusahaan harus mempertimbangkan dengan baik dalam pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif terutama memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan dalam bersaing.

Pengelolaan sumber daya manusia dipusahaan harus dilakukan dengan manajemen sumber daya manusia yang baik agar mempunyai keunggulan yang kompetitif. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh sebab itu setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Seperti pada PT. Antakesuma Inti Raharja mengalami penurunan kinerja karyawan yang harus diperhatikan petinggi perusahaan. Penurunan kinerja disebabkan oleh peraturan pemerintah yang mengharuskan karyawan masuk kantor hanya 50% saja. Menurut hasil observasi, penurunan kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja yang harus di perhatikan oleh perusahaan.

Penelitian ini di buat bertujuan Untuk dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan dengan baik perusahaan perlu mempertimbangkan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mencapai kinerja yang maksimal.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

⁴ Sedarmayanti (2017:26) menyatakan kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, H (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Merdeka Pasuruan .

Motivasi

³ Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara, I.W. dan I. G. Riana (2015) Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja

Isniar budiarti ¹ (2018:139)

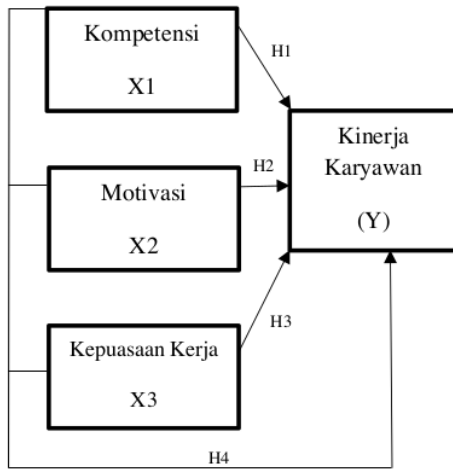
menyatakan kepuasan kerja sebagai hasil kinerja seorang pegawai yang ditunjukkan kepada perusahaan atau organisasi.

¹ Kepuasan kerja merupakan perasaan mengenai hasil kerja yang diraih lebih baik dari pada persepsi mengenai pekerjaan sebelumnya. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat produktifitas dan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal, M. dan M. L. Siraj (2019) bahwa variable ini menunjukkan motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Muhammad Natzir di Makassar.

Kinerja Karyawan

² Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Sirong, K. (2020) hasil pengujian variable ini menunjukkan bahwa hasil motivasi berpengaruh positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Inti Karsa Makassar.

3. MODEL PENELITIAN



Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya.

H2 : Bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya.

H3 : Bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya.

H4 : Bahwa Kompetensi, Motivasi, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya.

4. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua

variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi semua karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya yang berjumlah 54 orang dengan cara pengumpulan datanya menggunakan observasi, kuisioner dengan melalui google form dan jawaban dari kuisioner tersebut menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

10

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.726	0.31032

Pada tabel 1. dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,726 atau sebesar 72,6% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja mampu berkontribusi sebesar 72,6% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan

sisanya yang sebesar 27,4% yaitu di dapat dari (100%-72,6% = 27,4%) adalah dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang merupakan diluar dari variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.813	3	4.604	47.814	.000 ^b
Residual	4.815	50	0.096		
Total	18.628	53			

Pada Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki F_{hitung} sebesar 47,817 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (*level of significant*), hal ini berarti

menunjukkan variabel kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.369	0.292		1.266	.212
Kompetensi	0.263	.118	.274	2.222	.031
Motivasi	0.315	.112	.341	2.803	.007
Kepuasan Kerja	0.347	.144	.321	2.403	.020

Pada tabel 3. dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

Uji t parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,031 < dari 0,05. Uji parsial antara motivasi terhadap kinerja

karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 < dari 0,05 dan uji parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kompeten karyawan dalam suatu perusahaan maka akan menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tepat karena sesuai pada bidangnya dan akan menjadi bekal pengetahuan karyawan atas kompetensi dalam suatu perusahaan.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka, karyawan akan terangsang dan terdorong dalam melakukan untuk melakukan sesuatu yang mereka sukai dan akan mengarah kepada tugas dan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan lebih mudah dan terarah sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin karyawan puas akan

pekerjaan yang mereka kerjakan maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat karena kepuasan kerja didapatkan karena pekerjaan yang sesuai pada bidangnya, penerimaan gaji kesempatan promosi jabatan dan sebagainya

4. Secara simultan variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya sehingga harus dipertahankan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Dari Ketiga Variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel yang paling dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja.

Saran

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya mempertahankan kompetensi setiap karyawan yang bekerja pada

perusahaan tersebut karena kompetensi karyawam sangat dibutuhkan untuk pengerjaan sesuai pada bidang agar kinerja karyawan tercapai secara maksimal.

2. Sebaiknya PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya selalu memberikan motivasi positif kepada karyawannya agar karyawan dapat terdorong untuk semangat melakukan suatu pekerjaan dan tidak merasa tertekan karena pekerjaannya pasti akan diapresiasi karena adanya motivasi.
3. Sebaiknya PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya selalu memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya agar segala hal yang dilakukan oleh karyawan tidak mengecewakan dan kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Karena dari ketiga variabel yang paling dominan adalah variabel kepuasan kerja maka sebaiknya PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya agar selalu memperhatikan kepuasan kerja pada

semua karyawannya karena kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, karena karyawan yang

puas maka kinerja karyawan akan meningkat.

Referensi

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Riau.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Budiarti, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Cetakan 1. Pustaka Fahima. Yogyakarta.
- Bungin, B. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Predana Media Group. Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP. Jakarta.
- Danim, S. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Edisi Kedua. PT Rineka Cipta Utama. Jakarta.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Cetakan 1. Bandung.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendro, T. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV Karya Gemilang. *AGORA* 6(1):1-8.
- Hutapea, P. dan N. Thoha. 2011. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indo Pustaka. Sidoarjo.
- Juniantara, I.W. dan I.G. Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4(9):611-628.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat Belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, V. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Rizal, M. dan M.L. Siraj. 2019. Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pinisi Business Administration Review* 1(2):93-100.
- Robbin, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Enam Belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT REfika Aditama. Bandung.
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana. Jakarta.
- Sirong, K. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalla Inti Karsa Makassar. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review* 2(2):150-156.
- Siswanto, H.B. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service. Jakarta.
- Suryani, N.L.S. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Jurnal Jenius* 1(1):1-20.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno dan D.J. Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Wahyuni, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7(2):154-162.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

22%
INTERNET SOURCES

15%
PUBLICATIONS

14%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 elibrary.unikom.ac.id 3%
Internet Source

2 repository.stei.ac.id 2%
Internet Source

3 repository.umsu.ac.id 2%
Internet Source

4 repository.unmuha.ac.id 2%
Internet Source

5 Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata 1%
Student Paper

6 www.coursehero.com 1%
Internet Source

7 eprints.uny.ac.id 1%
Internet Source

8 riset.unisma.ac.id 1%
Internet Source

ejournal.bsi.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	1 %
11	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
12	Dspace.Uii.Ac.Id Internet Source	1 %
13	mesin.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 18 words