

## ***Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi***

Salsabila Dika Ramadhina<sup>1\*</sup> Agus Frianto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya

\*Email: [salsabiladika.18009@mhs.unesa.ac.id](mailto:salsabiladika.18009@mhs.unesa.ac.id)

### **Abstract**

*Human resources are one of the most important factors that need to be optimized by the company in order to achieve the company's vision and mission. Job satisfaction is an individual's feelings and assessments about his job, such as job conditions, and the influence of work in meeting his expectations, and needs. PT X offers the best service for its customers. Therefore, PT X highly prioritizes the human resources within the company to provide the best service to the customer. The phenomenon that exists at PT Persada in the last three years before the pandemic, namely in 2017 to 2019, has significantly decreased the number of customer departing. In this study using quantitative research methods conducted at the head office of PT X located in Surabaya. Research using primary data obtained from distributing questionnaires. This research used the entire population as sampling which is 77 respondents. Based on the results of hypothesis testing, researchers found that competence does not significantly affect job satisfaction at PT X. Then, researchers found that competence has a significant effect on motivation in employees of PT X. Later on, testing, researchers found that motivation has a significant positive effect on job satisfaction in employees of PT X. Last, researchers found that Competence has a significant effect on Job Satisfaction through Motivation. In terms of practice, companies should pay more attention to employee job satisfaction to increase employee competence and motivation so that they can help companies achieve their goals.*

*Keywords: kepuasan kerja; kompetensi; motivasi kerja.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang perlu dioptimalkan oleh perusahaan agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini dikarenakan suatu organisasi dibentuk untuk tujuan kepentingan manusia, dan misi dari suatu organisasi dilaksanakan oleh manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi (Ardian Rahman, 2020). Kompetensi merupakan kesanggupan karyawan (*skill* dan *knowledge*) dalam melaksanakan pekerjaan (Erwansyah, 2020). Kompetensi merupakan kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas atau memiliki kemampuan dan kecakapan yang disyaratkan (Erwansyah, 2020). Manfaat yang didapat dengan mengetahui kompetensi yang akurat adalah perusahaan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh suatu individu agar berhasil dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Suroto et al. (2018) kompetensi adalah sebuah standar individu sesuai dengan kemampuan dan keinginan individu pada hal tertentu untuk berprestasi dan memberikan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan penilaian individu mengenai pekerjaannya seperti kondisi pekerjaan, dan pengaruh pekerjaan dalam memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Asmalah & Sudarso, 2019). Sedangkan menurut Ibrahim et al. (2021), kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah perasaan senang atau emosi positif dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Kepuasan kerja juga berarti bahwa perasaan emosi pekerja yang didasari oleh hasil kerja yang telah terselesaikan, jika pekerjaan yang telah dilaksanakan menghasilkan hasil yang baik maka karyawan akan merasa puas dan bangga akan hal itu (Oktaviani & Mayasari, 2021). Menurut Baha'udin & Nurhidayati (2019) terdapat lima indikator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, upah atau gaji yang pantas, kondisi pekerjaan yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan. Selain memengaruhi kepuasan kerja,

kompetensi juga dapat memengaruhi motivasi. Menurut Erita *et al.* (2017) motivasi adalah kumpulan usaha untuk menyediakan kondisi tertentu sehingga karyawan dapat melakukan sesuatu. Ada berbagai macam hal yang memotivasi karyawannya seperti termotivasi karena uang, termotivasi karena rasa aman yang diberikan oleh perusahaan, dan karyawan yang termotivasi untuk bekerja karena pekerjaan yang diberikan memberikan status yang tinggi walau dengan gaji yang kecil.

Permasalahan sumber daya manusia juga dialami oleh PT X yang bergerak di bidang travel umroh dan haji. Melihat banyaknya peminat dalam melaksanakan ibadah umroh, perusahaan diharuskan untuk menyusun strategi secara matang agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. PT X menawarkan pelayanan atau jasa yang terbaik untuk setiap jamaahnya. Oleh karena itu, PT X sangat mengutamakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada jamaah. Fenomena yang ada pada PT X dalam tiga tahun terakhir sebelum pandemi yaitu pada tahun 2017 hingga tahun 2019, mengalami penurunan jumlah jamaah yang berangkat secara signifikan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan salah satu karyawan di PT X ditemukan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penurunannya jumlah jamaah yang berangkat adalah tingkat kepuasan kerja para karyawan PT X Indonesia. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki target atau diharapkan untuk mencari jamaah agar mempercayakan PT X untuk menjadi mitra dalam melaksanakan haji atau umroh. Hal lain juga ditemukan saat observasi awal adalah adanya ketidaksesuaian antara penghasilan yang diterima dengan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga, dengan adanya fenomena dan *research gap* Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan kapasitas suatu individu dalam melakukan tugas yang beragam dalam suatu pekerjaan (Suhardi, 2018). Keselarasan antara pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kompetensi merupakan salah satu faktor yang akan memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan antara kompetensi dengan bakat dan minat yang dimiliki karyawan, akan memberikan dampak pekerjaan yang terselesaikan dengan baik oleh karyawan (Supriyanto *et al.*, 2021). Menurut Baha'udin & Nurhidayati (2019), kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki suatu individu yang terhubung dengan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan. Bakat merujuk kepada kemampuan individu ketika belajar suatu hal yang baru. Sedangkan kemampuan merujuk pada kemampuan individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Widodo & Riyadi, 2020). Indikator penelitian ini mengadopsi indikator kompetensi dari penelitian Suhardi (2018), yang menyatakan indikator untuk mengukur variabel kompetensi adalah: 1) keinginan, yaitu sesuatu pemikiran atau keinginan seseorang, dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk aksi; 2) watak, karakteristik mental yang dimiliki suatu individu yang menunjukkan respon suatu individu terhadap rangsangan, tekanan, situasi, ataupun informasi; 3) konsep diri, yaitu nilai luhur yang dimiliki suatu individu yang mencerminkan diri sendiri atau sikap pada suatu individu terhadap cita-citanya; 4) pengetahuan yaitu ilmu yang dimiliki suatu individu dalam suatu bidang tertentu; 5) keterampilan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan fisik atau mental.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa emosional positif yang muncul pada individu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Widodo & Riyadi, 2020). Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat menarik dan penting dalam perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memberi pengaruh yang besar baik pada tiap karyawan sebagai individu maupun bagi perusahaan (Widodo & Riyadi, 2020). Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan tumbuhnya usaha-usaha yang lebih dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian kepuasan kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan pengurangan biaya melalui perubahan sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya (Budhi & Riyadi, 2020). Menurut Sugiono *et al.* (2021) kepuasan kerja merupakan status emosional yang positif dan hasil evaluasi pengalaman kerja karyawan. Kepuasan kerja sangat

penting untuk aktualisasi diri karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat terlihat sebagai efek yang positif pada pekerjaannya (Sinambela, 2020). Indikator penelitian ini mengadopsi indikator kepuasan kerja pada penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Riyadi (2020) yang menyatakan indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah: 1) kepuasan kerja terhadap gaji, 2) kepuasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, 3) kepuasan terhadap sikap atasan 4) kepuasan terhadap rekan kerja, 5) kepuasan terhadap promosi.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan suatu individu agar dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan (Yusuf, 2021). Motivasi adalah sesuatu yang memicu suatu individu untuk melakukan sesuatu yang di mana motifnya adalah kebutuhan, harapan, dan keinginan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu perilaku untuk mencapai tujuan, dan sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menggagalkan dalam mencapai tujuan (Meidita, 2019). Menurut Suhardi, (2018), motivasi merupakan suatu proses diawali dengan kurangnya psikologis atau kebutuhan yang menimbulkan suatu keinginan dengan maksud untuk mencapai suatu target atau insentif. Pengertian proses motivasi ini dapat dipahami melalui hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Indikator penelitian ini mengadopsi indikator kompetensi dari penelitian Suhardi (2018) menyatakan indikator untuk mengukur variabel motivasi yaitu menggunakan teori kebutuhan dari Maslow, sebagai berikut: 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan akan rasa aman, 3) kebutuhan afiliasi, 4) kebutuhan penghargaan, 5) kebutuhan perwujudan diri.

### **Hubungan antar Variabel**

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan diwajibkan untuk memperhatikan faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja, seperti kompetensi dan motivasi. Kondisi emosional yang timbul saat karyawan melaksanakan pekerjaannya merupakan penentu kepuasan atau ketidakpuasan karyawan (Erwansyah, 2020). Salah satu hal yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja adalah kompetensi. Kompetensi berhubungan dengan keterampilan, pengetahuan, tingkah laku, dan nilai-nilai kehidupan yang dimiliki suatu individu, hal ini dapat diamati pada kemampuan berpikir terhadap sesuatu, perilaku, dan konsistensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Supriyanto *et al.*, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Riyadi, (2020) yang menjelaskan pada penelitiannya bahwa ditemukan pengaruh positif signifikan pada variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meidita, (2019), bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak ditemukannya perubahan yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

H1: Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi menggambarkan kemampuan individu dalam melaksanakan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan. Keselarasan antara pendidikan dan keterampilan yang dimiliki dengan kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Selain memengaruhi kepuasan kerja, kompetensi juga dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan serangkaian upaya yang dilakukan untuk menciptakan kondisi sehingga karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan. Ada berbagai macam faktor yang dapat memengaruhi motivasi karyawan, seperti motivasi dikarenakan uang yang akan didapatkan, motivasi karena rasa aman yang didapatkan, dan motivasi karena status yang didapatkan dari pekerjaan sangat tinggi meskipun gaji yang diterima relative kecil (Erita *et al.*, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meidita, (2019) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh suatu karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki oleh suatu karyawan.

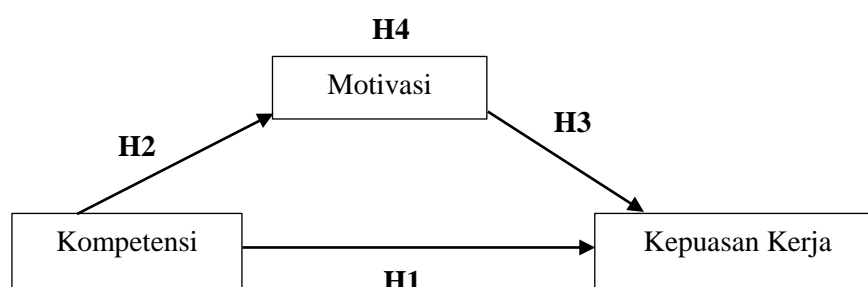
H2: Pengaruh kompetensi terhadap motivasi.

Motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang memicu individu untuk melakukan tindakan berdasarkan kebutuhan, harapan, dan keinginan. Motivasi juga dapat dianggap sebagai perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan (Yusuf, 2021). Selain kompetensi, motivasi kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irmawati *et al.*, (2021), yang menemukan adanya pengaruh positif signifikan pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyebabkan jika semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajjali *et al.*, (2022), ditemukan hasil signifikan negatif pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menurun.

H3: Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi melalui motivasi sebagai variabel intervening atau variabel mediasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019) mengungkapkan bahwa ditemukannya pengaruh signifikan pada variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi bisa berperan perantara antar variabel kompetensi dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Hasmiah *et al.* (2020) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

H4: Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.



Gambar 1 KERANGKA KONSEPTUAL

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di kantor pusat PT X yang berlokasi di Surabaya. Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner disebarikan secara daring dengan mengirimkan link *Google Forms* kepada HRD yang selanjutnya disebarikan kepada seluruh karyawan PT X Indonesia. Selain itu, peneliti menggunakan data sekunder yaitu literasi pendukung. Populasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 77 karyawan kantor pusat PT X Indonesia, dan menggunakan seluruh populasi sebagai pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengujian data yang digunakan yaitu PLS (*Partial Least Square*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Deskripsi Responden

Terdapat 77 responden yang mayoritasnya berusia 31-40 tahun sejumlah 27 responden atau sebanyak 35% dari total keseluruhan responden. Sedangkan minoritas berada di rentang usia lebih dari 50 tahun sejumlah 10 responden atau sebanyak 13% dari total keseluruhan responden. Selain itu berdasarkan

jenis kelamin, karyawan Wanita lebih mendominasi sebanyak 45 karyawan atau sebanyak 58% dari total keseluruhan responden. Sedangkan karyawan pria sebanyak 32 atau sebanyak 42% dari total keseluruhan responden. Berdasarkan pendidikan terakhir, karyawan dengan pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah karyawan terbanyak sebanyak 36 karyawan atau 47% dari total keseluruhan responden, sedangkan karyawan dengan pendidikan terakhir S2 memiliki jumlah karyawan paling kecil dengan jumlah 5 karyawan atau 6% dari total keseluruhan responden. Sedangkan berdasarkan masa kerja, karyawan yang telah bekerja dengan PT X selama 5-10 tahun memiliki jumlah karyawan terbanyak sejumlah 31 karyawan atau 40% dari total keseluruhan responden. Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja paling sedikit yaitu karyawan yang telah bekerja kurang dari 5 tahun, dengan jumlah 10 karyawan atau 13% dari total keseluruhan responden. Berdasarkan departemen, karyawan yang berada di departemen marketing memiliki jumlah karyawan terbanyak sejumlah 39 karyawan atau 51% dari total keseluruhan responden. Sebaliknya, jumlah karyawan paling sedikit ada pada departemen admin dengan jumlah 7 karyawan atau 9% dari total keseluruhan responden.

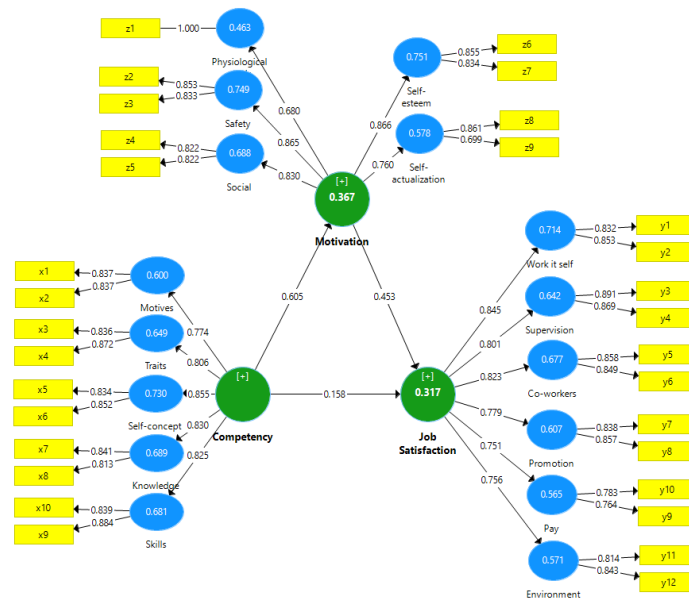
### Hasil Deskripsi Variabel

Analisis data secara deskriptif adalah menjelaskan hasil analisis dengan jawaban responden menggunakan cara penguraian penilaian responden didasari dengan data kuesioner yang terkumpul. Pada analisis deskripsi setiap variabel, akan dijelaskan rata-rata tanggapan responden terhadap setiap item, dimensi, maupun secara keseluruhan pada setiap variabel penelitian. Dapat diketahui pada deskriptif variabel kompetensi menunjukkan bahwa hasil rata-rata variabel kompetensi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X mampu melaksanakan tugas yang beragam dalam suatu pekerjaan. Sedangkan pada deskriptif variabel motivasi menunjukkan bahwa hasil rata-rata variabel motivasi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X mampu menimbulkan suatu keinginan untuk mencapai suatu target atau insentif pada diri karyawan. Pada deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasil rata-rata variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT X merasa memiliki perasaan positif atas pekerjaan yang dimilikinya.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh item pernyataan mampu mengukur variabel. Uji validitas menggunakan konsep *criteria validity*, yaitu dengan menguji seberapa kuat hubungan antar item dan variabel. Hasil pengujian *criteria validity* dan *reliability* dilakukan dengan bantuan program PLS. Hasil pengujian menjelaskan bahwa hasil uji *criteria validity* menyatakan nilai korelasi pada setiap item pengukuran pada semua variabel mendapati rentang antara 0,383-0,678 (lebih besar dari 0,30). Nilai signifikansi statistik korelasi Pearson pada semua item lebih kecil dari taraf nyata ( $\text{Sig.} \leq 5\%$ ). Sehingga, dapat disimpulkan semua item pernyataan sudah memenuhi validitas kriteria dan valid untuk mengukur variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis *outer model* pada indikator dilakukan melalui beberapa pengujian, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *internal consistency*. Pada penelitian ini, analisis *outer model* dilakukan pada konstruk kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja. Hasil estimasi model dengan SmartPLS dapat dilihat pada Gambar 2 di atas.



Sumber: Hasil *output* data diolah, 2023  
**Gambar 2 Hasil Estimasi PLS Algorithm**

**Hasil Uji Convergent Validity**

*Convergent validity* dalam PLS-SEM dinilai berdasarkan outer loading dan AVE (*Average Variance Extracted*). *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading  $\geq 0.50$  dan AVE  $\geq 0.50$  (Hair *et al.*, 2017). Hasil pengujian *convergent validity* ditemukan pada semua indikator pada variabel penelitian ini telah memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan nilai AVE lebih besar dari 0,50. Sehingga semua indikator valid dan dapat mengukur variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja dan memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*) sehingga dapat diaplikasikan untuk analisis selanjutnya.

**Hasil Uji Discriminant Validity**

Evaluasi kedua pada analisis *outer model* adalah *discriminant validity*. Perhitungan *discriminant validity* menggunakan *fornell-larcker criterion*. Indikator akan dinyatakan valid apabila pada tabel *fornell-larcker criterion*, nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel. Hasil menunjukkan nilai *Fornell-Larcker*, mendapati nilai pada setiap variabel lebih besar dari nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel. Sehingga, variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 1.**  
**Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)**

	Competency	Job Satisfaction	Motivation
Competency	0,691		
Job Satisfaction	0,432	0,666	
Motivation	0,605	0,549	0,686

Sumber: Hasil *output* data diolah, 2023

**Pengujian Internal Consistency**

Evaluasi berikutnya pada analisis *outer model* adalah *internal consistency*. *Internal consistency* digunakan untuk menguji seberapa konsisten indikator dalam mengukur suatu konstruk. Terdapat dua ukuran untuk mengukur *Internal consistency* dalam PLS, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of thumb* pada *cronbach alpha* adalah nilai harus lebih besar dari 0,60, sedangkan *rule of thumb* untuk *composite reliability* nilai harus lebih besar dari 0,70, namun nilai 0,60 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2017).

Pada hasil perhitungan *cronbach alpha* dan *composite reliability* pada pengujian *internal consistency* pada variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja memperlihatkan bahwa nilai konsistensi internal dari setiap variabel bernilai pada perhitungan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sedangkan pada nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,70. Sehingga variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja telah memenuhi reliabilitas yang baik.

### **Analisis R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup>**

Nilai R<sup>2</sup> pada variabel motivasi adalah sebesar 0,367, memiliki arti bahwa persentase pengaruh kompetensi terhadap motivasi karyawan adalah sebesar 36,7%. Nilai R<sup>2</sup> pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,317, memiliki arti bahwa persentase pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 31,7%. Hasil perhitungan nilai Q<sup>2</sup> setiap indikator telah memenuhi kriteria lebih dari nilai 0, sehingga dapat diklasifikasikan sebagai *predictive relevance* yang sedang. Variabel kompetensi dan motivasi memiliki relevansi yang sedang dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan.

### **Analisis f<sup>2</sup> effect size**

Nilai f<sup>2</sup> menyatakan kontribusi konstruk eksogen terhadap R<sup>2</sup> konstruk endogennya. Pada konstruk kepuasan, nilai f<sup>2</sup> terbesar ada dimiliki konstruk motivasi (0,190), hal ini menunjukkan bahwa konstruk yang dengan kontribusi terbesar pada perubahan nilai kepuasan kerja adalah motivasi, lalu diikuti kompetensi (0,023).

### **Analisis Kesesuaian Model (Model Fit)**

Hasil evaluasi *model fit* pada model PLS menyatakan nilai SRMR sebesar 0,112, nilai ini lebih dari 0,80 dan kurang dari 0,12, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model yang dikembangkan pada penelitian ini telah memenuhi kesesuaian model dalam batasan yang masih dapat diterima (*marginal fit*).

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT X. Artinya semakin tinggi kompetensi karyawan belum memberikan dampak yang nyata pada peningkatan kepuasannya. Berdasarkan hasil analisis rata-rata jawaban responden untuk variabel kompetensi, indikator *knowledge* atau pengetahuan memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hasil ini menjelaskan bahwa rata-rata karyawan PT X memiliki pengetahuan yang cukup dalam pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan hasil rata-rata terendah yaitu pada indikator *traits* atau watak rata-rata karyawan PT X memiliki respon yang baik terhadap tekanan pekerjaan yang diberikan oleh PT X namun belum sebaik indikator lainnya. Sehingga, tingginya *knowledge* atau pengetahuan yang dimiliki oleh PT X tidak berkontribusi pada gaji yang diterima oleh karyawan. Penentuan gaji yang diberikan pada karyawan PT X berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menjelaskan tidak adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT X. Hipotesis pertama yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X, tidak dapat diterima H1. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meidita, (2019) dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh (Adam & Kamase, 2019) yang pada penelitiannya menemukan variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini mendapati bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan PT X. Artinya semakin tinggi kompetensi karyawan maka motivasinya juga akan semakin tinggi. Hal ini didukung dengan hasil deskriptif jawaban responden untuk variabel kompetensi yang terjadi pada karyawan PT X yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis rata-rata jawaban responden tersebut dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dirasakan oleh karyawan PT X maka akan meningkatkan motivasi para karyawan PT X. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pada karyawan PT X, sehingga H2 dapat diterima. Hasil ini

Salsabila Dika Ramadhina & Agus Frianto. Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi

mendukung penelitian dari (Hasmiah *et al.*, 2020). Penelitian dari Meidita (2019) juga ditemukan pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap motivasi karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini mendapati bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan maka kepuasan kerjanya juga akan semakin tinggi. Hal ini didukung dengan hasil deskriptif jawaban responden untuk variabel motivasi yang terjadi pada karyawan PT X yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan hasil nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis rata-rata jawaban responden tersebut dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X, sehingga H3 dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian dari Irmawati *et al.*, (2021) dan Yusuf (2021) yang menemukan pengaruh positif signifikan pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi. Artinya kompetensi yang berfokus pada motivasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jenis mediasi adalah *full mediation* karena hanya pengaruh tidak langsung yang signifikan sedangkan pengaruh langsung tidak signifikan. Hal ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT X, tidak bisa hanya mengandalkan kompetensi karyawan saja, namun juga harus berfokus pada peningkatan motivasi. Kompetensi yang berfokus pada motivasi, terbukti akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis keempat yang menyatakan motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X, sehingga H4 dapat diterima. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasmiah *et al.*, (2020) dan Meidita (2019) yang menemukan pengaruh positif signifikan pada variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini yaitu kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti H1 ditolak. Sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi yang berarti H2 diterima. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti H3 diterima. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi yang berarti H4 diterima.

Dari sisi praktik, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan yaitu dapat dengan memberikan pelatihan yang sesuai mengenai etos kerja dengan harapan setelah melakukan pelatihan karyawan dapat lebih tangguh saat menghadapi tekanan yang didapatkan. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat memberikan jenjang karir yang akan diberikan pada karyawan tersampaikan dengan jelas, dan dilaksanakan secara objektif disertai dengan aturan yang tegas. Terakhir, untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, perusahaan dapat memberikan kejelasan tentang promosi yang diberikan pada karyawan dengan kebijaksanaan yang terarah dan tegas. Adanya keterbatasan ukuran sampel pada penelitian ini memunculkan kebutuhan penelitian selanjutnya untuk mendapatkan ukuran sampel yang lebih besar. Hal ini dapat dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang lain serta menambahkan variabel lain pemicu terbentuknya kepuasan kerja, seperti kinerja karyawan, *self-efficacy*, *leadership style*, *work environment*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F., & Kamase, J. (2019). The Effect Competence and Motivation to Satisfaction And Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(03), 132–140. Retrieved from [www.ijstr.org](http://www.ijstr.org)
- Ardian Rahman, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1, 97–108.
- Baha'udin, M., & Nurhidayati, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus UD. Darma Cipta Karya Lasem)*. 5(02).
- Budhi, S. W., & Riyadi, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture, Job Design, and Self Efficacy on Workplace Learning, Growth Mindset, and Employee Achievement Motivation in Bank Jatim. In *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS) /Volume IV, Issue XII*. Retrieved from [www.rsisinternational.org](http://www.rsisinternational.org)
- Erita, V., Mahdum, & Murni Baheram. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Kepulauan Meranti*.
- Erwansyah. (2020). Analisis Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Mulia Mandiri Sukses. *Jurnal Manajemen Tools*, 12, 50–57.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hasmiah, Echdar, S., & Maryadi. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan*. Retrieved from <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Oktaviani, K. E., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petani Padi di Desa Ambengan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2).
- Sugiono, E., Efendi, S., & Susilo, J. (2021). *The Influence of Competence, Compensation and Leadership Style on Performance Through Job Satisfaction at The Inspectorate General of The Ministry of Agriculture*. 5(3).

Salsabila Dika Ramadhina & Agus Frianto. Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi

- Suhardi, S. (2018). The Effect of Competence, Compensation of Organizational Citizenship Behavior and Performance of Employees in Life Insurance Companies in Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10). <https://doi.org/10.14738/abr.610.5484>
- Supriyanto, S., Kusmaningtyas, A., & Nugroho, R. (2021). The Relationship between Competence and Job Satisfaction on the Performance of Private Madrasah Tsanawiyah Teachers in the City of Surabaya. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(3), 22–28. <https://doi.org/10.47616/jamrems.v2i3.117>
- Suroto, A., Soetomo, & Hendrajaya. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Berdampak pada Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Jaya Solo*.
- T. Ibrahim, L., Yuliana, Darnelly, & Pratiwi, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 236–244.
- Widodo, E., & Riyadi, S. (2020). *The Influence Of Competence, Locus Of Control, Self Concept, Career Clarity, And Work Climate On Job Satisfaction And Employee Performance Of Ditlantas Regional Police And Satlantas Resort Police In East Java*. 22, 55–62. <https://doi.org/10.9790/487X-2211075562>
- Yusuf, M. (2021). Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. In *Journal Management* (Vol. 20).