

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Sumber Prima Anugrah Abadi)

Anggie Yasmin Oktaviani¹⁾; Dewi Nusraningrum²⁾

¹⁾ anggieyasmin@gmail.com, *Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana*

²⁾ dewinusraningrum@gmail.com, *Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana*

Article Info:

Abstract English (Times New Roman 10, Italic, Bold, spasi 1)

Keywords:
*Kompetensi;
Motivasi kerja;
Disiplin kerja;
Kepuasan kerja*

Article History:
Received : 29 September 2023
Revised : 08 November 2023
Accepted : 08 February 2024

Article Doi:
<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v4i2.17994>

This study aims to determine the effect of Competence, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction at PT Sumber Prima Anugrah Abadi. The population in this study were 250 employees of PT. Sumber Prima Anugrah Abadi. The sample used in this study was 175 respondents. The sampling technique used convenience sampling technique. The analysis uses a quantitative descriptive approach. The data analysis used is statistical analysis in the form of SEM-PLS. The results in this study are competence has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Sumber Prima Anugrah Abadi. Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Sumber Prima Anugrah Abadi and work discipline have a positive and significant effect on PT. Sumber Prima Anugrah Abadi. (Competence, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction)

Abstrak Bahasa Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sumber Prima Anugrah Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah 250 karyawan PT. Sumber Prima Anugrah Abadi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 175 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Convenience sampling. Dengan analisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk SEM-PLS. Hasil pada penelitian ini terdapat adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Prima Anugrah Abadi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sumber Prima Anugrah Abadi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Sumber Prima Anugrah Abadi.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dalam kegiatan perusahaan. Tingkat persaingan di dunia bisnis sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Perusahaan tersebut dapat berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong produktivitas karyawannya dan membuat perusahaan tersebut lebih maju, (Mintardi 2016).

Namun untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya. agar karyawan merasa dihargai oleh

perusahaan dan karyawan merasa puas akan pekerjaannya. Siregar (2017) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Berikut data absensi pada PT. Sumber Prima Anugrah Abadi sebagai berikut:

Tabel1
Absensi Tahun 2020

Bulan	Ketidak hadiran	Keterlambatan	Jumlah Karyawan
Agustus	20	25	250
September	15	30	250
Oktober	22	38	250
November	18	27	250
Desember	26	36	250

Sumber: Data absensi PT Sumber Prima Anugrah Abadi (2021)

Fenomena yang terjadi di PT Sumber Prima Anugrah Abadi terdapat masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusianya, khususnya pada kedisiplinan karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan karena masih adanya karyawan yang belum disiplin dan dapat dilihat pada Tabel1 tingkat ketidak hadiran paling banyak terjadi pada bulan desember.

Berdasarkan Tabel1 diatas tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Sumber Prima Anugrah Abadi masih lumayan banyak setiap bulannya. Sedangkan kedisiplinan sangat penting untuk meningkatkan efesiensi waktu dan energi. Hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja apabila karyawan datang terlambat bahkan tidak hadir maka tugas dan tanggung jawabnya akan tebengkalai.

Fenomena yang terjadi di PT Sumber Prima Anugrah Abadi terdapat masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya pada kedisiplinan karyawan yang berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang belum disiplin sehingga menyebabkan kurang maksimal kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena disiplin mempengaruhi prestasi kerja dan mempengaruhi target perusahaan yang telah ditentukan.

Namun untuk memperkuat fenomena yang peneliti dapatkan, peneliti melakukan pra survey kepada 20 orang responden dengan memasukkan tiga variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pra survey ini dibuat berdasarkan dengan beberapa jurnal yang menyatakan faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Sumber Prima Anugrah Abadi.

Adapun hasil pra survey yang dilakukan tersebut, dapat di tunjukkan pada Tabel2 sebagai berikut:

Tabel2
Hasil data pra survey

Pertanyaan	a	Y dak	Ti
Saya masih merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan ini	4	1	6
Apakah lingkungan kerja ditempat anda aman dan nyaman	2	1	8
Saya merasa kurang memiliki kompetensi terkait dengan tugas yang diberikan kepada saya	3	1	7
Saya merasa keberhasilan dan kegagalan saya dalam bekerja karena faktor lingkungan diluar diri saya	0	1	10
Saya merasakan tidak termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja	2	1	8
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat		7	13
Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya		9	11
Saya masih merasakan adanya komunikasi yang kurang baik antar bagian dalam organisasi	0	1	10
Saya merasakan kurang adanya kerja sama dengan rekan yang lain dalam mengerjakan tugas		6	14
Saya akan tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan ini sampai masa pension tiba	5	1	5

Sumber: Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel2 data hasil pra survey diatas bahwa hasil tersebut memiliki fenomena mengenai kepuasan kerja yaitu dengan pernyataan saya masih merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan ini. faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu disiplin kerja pada karyawan dengan pernyataan masih banyak karyawan yang datang bekerja tidak pada tepat waktu, Sehingga karyawan menjadi tidak disiplin dalam bekerja dan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan diperusahaan ini. Selain disiplin kerja terdapat fenomena lainya yaitu motivasi kerja dengan pernyataan masih banyak yang merasakan tidak termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, sedangkan dalam bekerja motivasi itu sangat penting agar karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Putra dan Mujiati (2016) mengartikan kompetensi sebagai perilaku, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Siregar (2017) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Yunsepa (2018) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Motivasi Kerja

Wuwungan et al (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengharapkan perilaku. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas- tugasnya. Parimita (2018) mengatakan bahwa “*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. Rochma (2020) mendefinisikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Disiplin Kerja

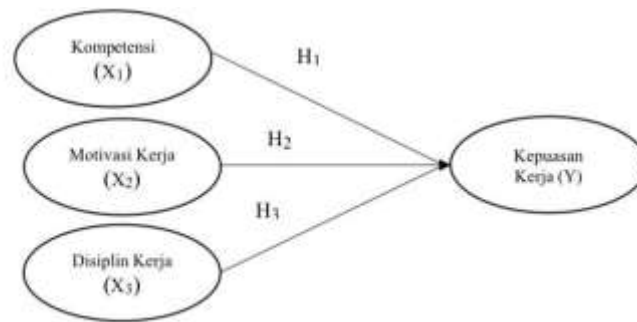
Riyanto (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Nusraningrum (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial dalam memaksa. Wiyantini (2016) berpendapat disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Kristinae (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan sangat bergantung pada karyawannya, sebagaimana baiknya sebuah perencanaan namun pelaksanaan akan tetap bergantung pada manusia yang menjalankannya sehingga hasil sebenarnya akan juga menggambarkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Afyah (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Ardianti et al (2018) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kerangka Konseptual

Rerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian, sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Maka dapat digambarkan sebuah rerangka, sebagai berikut:



Sumber: penulis,2022

Gambar1 Kerangka Konseptual

Menurut sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H1: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

1. METODE

Penelitian ini pada PT. Sumber Prima Anugrah Abadi yang berlokasi di Jl. Panunggan barat, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15138, Indonesia. Pada proses penelitian ini dibutuhkan waktu penelitian sejak April 2021 sampai Agustus 2022. Peneliti menggunakan metode analisis kausal, tujuan penelitian kausal dalam hal ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Sumber Prima Anugrah Abadi. Dari penjelasan diatas bisa dikatakan pada penelitian kausal terdapat variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi).

Populasinya adalah karyawan tetap PT. Sumber Prima Anugrah Abadi dengan jumlah populasi yang akan diteliti adalah 250. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (pra survey). Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). PLS (*Partial Least Square*) merupakan model alternatif dari *covariance based SEM*. Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*) Hasil Pengujian (*Convergent Validity*)

Menurut Ghazali (2014), suatu indikator dikatakan valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, maka bila loading factor dibawah 0,60 maka indikator tersebut harus di buang dari model. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel3
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading Value	Syarat	Keterangan
Kompetensi	K1	0,817	>0,70	Valid
	K2	0,846	>0,70	Valid
	K3	0,874	>0,70	Valid
	K4	0,843	>0,70	Valid
	K5	0,816	>0,70	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,809	>0,70	Valid
	MK2	0,842	>0,70	Valid
	MK3	0,793	>0,70	Valid
	MK4	0,820	>0,70	Valid
	MK5	0,834	>0,70	Valid
	MK6	0,797	>0,70	Valid
	MK7	0,882	>0,70	Valid
	MK8	0,875	>0,70	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,739	>0,70	Valid
	DK2	0,819	>0,70	Valid
	DK3	0,862	>0,70	Valid
	DK4	0,861	>0,70	Valid
	DK5	0,842	>0,70	Valid
	DK6	0,856	>0,70	Valid
	DK7	0,843	>0,70	Valid
	DK8	0,843	>0,70	Valid
	DK9	0,816	>0,70	Valid
	DK10	0,845	>0,70	Valid
Kepuasan kerja	KK1	0,757	>0,70	Valid
	KK2	0,800	>0,70	Valid
	KK3	0,750	>0,70	Valid
	KK4	0,840	>0,70	Valid
	KK5	0,756	>0,70	Valid
	KK6	0,771	>0,70	Valid
	KK7	0,622	>0,70	Tidak Valid
	KK8	0,559	>0,70	Tidak Valid
	KK9	0,603	>0,70	Tidak Valid
	KK10	0,681	>0,70	Tidak Valid
	KK11	0,759	>0,70	Valid
	KK12	0,762	>0,70	Valid

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Tabel4
Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading Value	Syarat	keterangan
----------	-----------	---------------------	--------	------------

Kompetensi	K1	0,818	>0,70	Valid
	K2	0,845	>0,70	Valid
	K3	0,874	>0,70	Valid
	K4	0,844	>0,70	Valid
	K5	0,815	>0,70	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,808	>0,70	Valid
	MK2	0,842	>0,70	Valid
	MK3	0,792	>0,70	Valid
	MK4	0,819	>0,70	Valid
	MK5	0,835	>0,70	Valid
	MK6	0,796	>0,70	Valid
	MK7	0,883	>0,70	Valid
	MK8	0,876	>0,70	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,740	>0,70	Valid
	DK2	0,818	>0,70	Valid
	DK3	0,862	>0,70	Valid
	DK4	0,860	>0,70	Valid
	DK5	0,843	>0,70	Valid
	DK6	0,856	>0,70	Valid
	DK7	0,845	>0,70	Valid
	DK8	0,843	>0,70	Valid
	DK9	0,816	>0,70	Valid
	DK10	0,844	>0,70	Valid
Kepuasan kerja	KK1	0,789	>0,70	Valid
	KK2	0,823	>0,70	Valid
	KK3	0,766	>0,70	Valid
	KK4	0,846	>0,70	Valid
	KK5	0,798	>0,70	Valid
	KK6	0,763	>0,70	Valid
	KK11	0,761	>0,70	Valid
	KK12	0,793	>0,70	Valid

Sumber: Hasil Analisa menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading faktor >0,70.

Tabel5
Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)

	Disipin kerja	Kepuasan kerja	Kompetensi	Motivasi kerja
Disiplin kerja	0,853			
Kepuasan kerja	0,829	0,809		
Kompetensi	0,793	0,794	0,839	
Motivasi kerja	0,833	0,793	0,817	0,832

Sumber: hasil analisa menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Dengan demikian (\sqrt{AVE}) variabel beban kerja lebih besar dari korelasi beban kerja dengan variabel lainnya. Dengan demikian pula pada variabel lain yang menunjukkan (\sqrt{AVE}) lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Sehingga syarat discriminant validity dengan (\sqrt{AVE}) telah terpenuhi.

Tabel6
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,694
Kepuasan Kerja	0,629
Kompetensi	0,704
Motivasi Kerja	0,692

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Dari Tabel6 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50 sehingga dapat memenuhi persyaratan yaitu memiliki discriminant validity yang baik.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *crossloading* antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada *loading factor* konstruk lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel7
Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Variabel	Disiplin kerja	Kepuasan kerja	Kompetensi	Motivasi kerja
DK1	0,740	0,617	0,597	0,567
DK10	0,844	0,699	0,664	0,702
DK2	0,818	0,687	0,636	0,726
DK3	0,862	0,757	0,692	0,783
DK4	0,860	0,720	0,691	0,804
DK5	0,843	0,683	0,639	0,722
DK6	0,856	0,713	0,659	0,740
DK7	0,845	0,711	0,686	0,677
DK8	0,843	0,684	0,669	0,696
DK9	0,816	0,620	0,669	0,672
K1	0,618	0,663	0,818	0,621
K2	0,637	0,647	0,845	0,648
K3	0,685	0,666	0,874	0,725
K4	0,709	0,694	0,844	0,717
K5	0,675	0,659	0,815	0,714
KK1	0,669	0,789	0,610	0,634

KK11	0,672	0,761	0,688	0,649
KK12	0,651	0,793	0,651	0,648
KK2	0,675	0,823	0,634	0,634
KK3	0,581	0,766	0,599	0,580
KK4	0,677	0,846	0,644	0,674
KK5	0,647	0,798	0,615	0,623
KK6	0,679	0,763	0,590	0,683
MK1	0,698	0,663	0,707	0,808
MK2	0,684	0,661	0,707	0,842
MK3	0,665	0,618	0,671	0,792
MK4	0,758	0,721	0,757	0,819
MK5	0,737	0,687	0,647	0,835
MK6	0,694	0,668	0,651	0,796
MK7	0,725	0,682	0,648	0,883
MK8	0,708	0,677	0,645	0,876

Sumber: hasil analisa menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Dari diatas terlihat bahwa korelasi konstruk Disiplin Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, selanjutnya korelasi konstruk Kepuasan Kerja dengan indikatornya hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, begitu pula dengan korelasi konstruk Kompetensi dengan indikatornya) lebih tinggi daripada korelasi indikator konstruk lainnya. Dan yang terakhir adalah korelasi konstruk Motivasi kerja dengan indikatornya (menunjukkan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya.

Tabel8
Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Variabel	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0,951	0,958	RELIABLE
Kepuasan Kerja	0,915	0,931	RELIABLE
Kompetensi	0,895	0,923	RELIABLE
Motivasi Kerja	0,936	0,947	RELIABLE

Sumber: Hasil Analisa SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel8 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach’s alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach’s alpha ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel. **Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Outer Model) Hasil Pengujian Nilai R-Square**

Tabel9
Hasil Pengujian Nilai R-Square

Indikator	R-Square	R-Square Adjusted
-----------	----------	-------------------

Kepuasan Kerja (y)	0,749	0,745
--------------------	-------	-------

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,749 pada variabel Kepuasan kerja yang berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang baik, yang berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar (74,9%) sedangkan (25,1%) dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Hasil Pengujian *Q-Square (Goodness of Fit Model)*

Goodness of Fit Model Struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ yang menunjukkan bahwa dengan demikian model mempunyai nilai predictive-relevance, Nilai R-Square tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,749)$$

$$Q^2 = 1 - (0,251)$$

$$Q^2 = 0,749$$

Hasil Perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,749. Hal ini menunjukan besarnya keragaman dari data penelitian adalah sebesar 74,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit model yang baik.

1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Tabel10
Hasil Uji Multikolinearitas

	Disiplin kerja	Kepuasan kerja	Kompetensi	Motivasi kerja
Disiplin kerja		4,095		
Kepuasan kerja		0,000		
Kompetensi		3,347		
Motivasi kerja		4,574		

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan nilai VIF dalam Tabel10 diatas, nilai VIF < 5 , artinya tidak adanya masalah multikolinearitas antar konstruk.

Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada

algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel11
Hasil Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

	<i>Original sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Kompetensi -> Kepuasan kerja</i>	0,281	0,288	0,122	2,301	0,022	<i>Positif Signifikan</i>
<i>Motivasi kerja -> Kepuasan kerja</i>	0,229	0,219	0,093	2,472	0,014	<i>Positif Signifikan</i>
<i>Disiplin kerja -> Kepuasan kerja</i>	0,411	0,413	0,098	4.211	0,000	<i>Positif Signifikan</i>

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil Tabel11 diketahui bahwa nilai T-statistics sebesar 2,301 yang lebih besar dari nilai T- tabel 1,96. dan nilai P-Values sebesar 0,022 yakni kurang dari sebesar 0,05. Nilai coefficient adalah positif, yaitu sebesar 0,281 yang artinya variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan kompetensi (X1) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 28,1 %. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja” diterima. Adapun yang menjadi indikator variabel kompetensi K3 dimana hasil T-statistic menunjukkan nilai pengaruh paling besar, artinya apabila karyawan memiliki tingkah laku yang mampu di pertanggung jawabkan maka karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Mujiati, 2016; Abusama et al, 2017; Siregar, 2017; Yunsepa, 2018; Jusriadi et al, 2019; Simanjuntak et al, 2020;) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil Tabel11 diketahui bahwa nilai T-statistics adalah sebesar 2,472 yang lebih besar dari nilai T-tabel 1,96 dan nilai P-Values adalah 0,014 yakni kurang dari sebesar 0,05. Nilai coefficient adalah positif, yaitu sebesar 0,229 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan Motivasi Kerja (X2) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 22,9 %. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja” diterima. Adapun yang menjadi indikator

variabel motivasi kerja MK7 dimana hasil T-statistic menunjukkan nilai pengaruh paling besar, artinya jika karyawan merasa kebijakan perusahaan yang cukup baik untuk karyawan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2017; Rochma, 2019; Ridho & Susanti, 2020; Yuliantini & Santoso, 2020; Prila & Elmi, 2017; Nopriansyah, 2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil Tabel 11 diketahui bahwa nilai T-statistics adalah sebesar 4,211 yang lebih besar dari nilai T-tabel 1,96. Dan nilai P-Values adalah 0,000 yakni kurang dari sebesar 0,05. Nilai coefficient adalah positif, yaitu sebesar 0,411 yang artinya variabel Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat diartikan Disiplin kerja (X3) akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 41,1 %. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja” diterima. Adapun yang menjadi indikator variabel disiplin kerja yang paling dominan yaitu terdapat pada indikator DK4 dimana hasil T-statistic menunjukkan nilai pengaruh besar, artinya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dalam bekerja maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2016; Pebriansyah, 2017; Supriyadi et al, 2017; Purnamasari, 2018; Utamingtyas et al, 2020; Azhar et al, 2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah konsep diri dan nilai-nilai, karyawan yang memiliki konsep diri dan nilai-nilai yang baik dalam bekerja di perusahaan, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Prima Anugrah Abadi.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah kebijaksanaan perusahaan, semakin perusahaan memberikan kebijakan yang cukup baik untuk karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Prima Anugrah Abadi.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan memiliki nilai T-statistik tertinggi atau pengaruh yang besar. Adapun indikator variabel yang paling dominan yaitu menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, apabila karyawan memberikan disiplin kerja yang baik untuk perusahaan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Prima Anugrah Abadi

Saran

Dari hasil analisis pembahasan serta kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Saran untuk PT. Sumber Prima Anugrah Abadi

- a. Pada variabel Kompetensi indikator yang non dominan ada pada indikator K5 yaitu motif. Artinya karyawan merasa kurangnya kemampuan untuk mempresentasikan laporan dengan baik, oleh karena itu saran yang dijadikan pertimbangan adalah sebaiknya perusahaan melakukan sosialisasi kepada karyawan agar karyawan dapat termotivasi dalam membuat laporan pekerjaannya dan juga perusahaan perlu berinovasi agar karyawan merasa lebih mudah dalam menyusun laporan pekerjaan tersebut dengan baik.
- b. Pada variabel motivasi kerja indikator yang non dominan ada pada indikator MK3 yaitu tanggung jawab. Artinya karyawan masih merasa kurang merasa puas dalam hal tanggung jawab, oleh karena itu saran yang dijadikan pertimbangan adalah perusahaan harus memberikan jaminan keselamatan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
- c. Pada variabel disiplin kerja indikator yang non dominan ada pada indikator DK1 yaitu datang ke kantor tepat waktu artinya sebagian karyawan merasa belum datang tepat waktu, oleh karena itu saran yang dijadikan pertimbangan adalah perusahaan harus lebih bisa membangun suasana kerja yang baik dan nyaman, jika suasana tersebut sudah tercipta karyawan akan merasa giat bekerja dengan datang tepat waktu.
- d. Bagi peneliti selanjutnya sehubungan penelitian ini hanya memiliki pengaruh besar 74,9%, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat pada penelitian ini yaitu Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunkan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. (2017). Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school.
- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(2).
- Amalia Nur, R. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PIN (PERSERO) UPT PURWOKERTO (Doctoral Dissertation, IAIN Purwokerto).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Baha'udin, M., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus UD. Darma Cipta Karya Lasem). *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 5(02).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.

- Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Human Resource Management Strategy and Safety Culture as Competitive Advantages in Order to Improve Construction Company Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 123-140.
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares konsep, Metode dan aplikasi menggunakan program warp PLS 4.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gorenak, M., Špindler, T., & Brumen, B. (2019). The influence of competencies of managers on job satisfaction of employees in the hotel industry. *Organizacija*, 52(2).
- Hair, J. k. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Edisi 7. New Jersey : Pearson Education.
- Hakim, M. F. (2021). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan PT. Bank BRI Syariah TBK KC Jakarta Wahid Hasyim)* Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jufri, Z. K. (2018). *Kompetensi sumber daya manusia di kantor sistem administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) wilayah Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rahmadiani, R. (2019). The Influence of Competence, Work Discipline and Salary on Nurses' Job Satisfaction and Ability in Providing Service at PT. Zulu Alpha Papa Makassar. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 229-236.
- Kristinae, V. (2018). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada karyawan di Pujasera palangka raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 78-93.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605-619.
- Mintardi Utomo, A. (2016). *Pengaruh kualitas KUANTITAS, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PONOROGO* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Nusraningrum, D. (2018). Top management vision through role models, determination and disciplines, *European Research Studies*, 21(4), 648-661.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan Kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Prila, L., & Elmi, F. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Sampoerna University. *Swot*, 7(2), 279577.
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainika Unpam: Jurnal Sains dan Matematika Unpam*, 1(1), 108-132.
- Purnomo, D. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan politeknik LP3I Bandung. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 1-8.
- Putra, I. P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan take japanese restaurant legian kuta badung bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 260-292.
- Ranti, D. V. (2018, December). The effect of leadership competences on job satisfaction in government organization in minahasa region. In *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* (Vol. 1, No. 2).

- Ridho, M., & Susanti, F. (2019, February 3). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank mandiri syariah cabang padang.
- Ritonga, Z. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor bupati labuhanbatu utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pizza hut wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Saputra, A. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja PT PLN (persero) P3B sumbagut.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20-28.
- Simanjuntak, D. C. Y., Halim, A., Graciela, G., & Tanri, V. (2020). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(8), 1173-1182.
- Siregar, Z. (2017). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 66-66.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabet
- Sunarsi, D. (2020). Kompetensi dan sertifikasi guru dalam menunjang kinerja pada pengajaran berbasis teknologi informasi.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di restoran kompoeng daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24-33.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129.
- Utamingtyas, R. R. (2020). The influence of work motivation, work discipline and work environment on employees' job satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi dan Bisnis*, 21(2), 131- 142.
- Widyanty, W., Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Gaining a competitive advantage through strategic human resource management in Indonesian construction industry. *Management Science Letters*, 10(9), 2021-2028.
- Wiyantini, F. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan nusantara X kebun kertosari Jember (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik sogm pada PT Perkebunan minanga ogan

region Sumsel- Lampung. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen, 3(1), 42-54.