

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3I BANDUNG**

Oleh:

Djumat Purnomo, S.E., M.M.

Dosen Tetap Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Jakarta

*email : djumatpurnomo@gmail.com*

## **ABSTRAK**

Achievement of the employee's performance will usually be preceded by a prior job satisfaction is not uncommon satisfaction resulting from the spirit of the work as a source of motivation combined with the competence of employees who bersangkutan. Penelitian is intended to identify and assess the motivation and competencies possessed by the employee, the amount of influence both these variables to work satisfaction and job satisfaction impact on the performance of employees indicated.

There needs to be a fourth measurement variables in this study at the Polytechnic LP3I Bandung, the postscript was established to eradicate the existence of unemployment in Indonesia. Measurement as outlined in this study, conducted by the method deskriptif verification with proportional cluster sampling technique of random sampling.

Based on the study, showed that there is influence of motivation terhadap job satisfaction for 78,8%, there is the influence of competence terhadap job satisfaction for 20,8%, job satisfaction affect the performance of 84,4%

## **PENDAHULUAN**

Guna menjamin eksistensi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, maka perusahaan akan sangat memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Harus dapat disadari betul, bahwa tanpa didukung oleh karyawan yang sesuai baik secara kuantitatif maupun kualitatif, perusahaan tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya di dalam persaingan bisnis yang sangat ketat ini, terlebih lagi untuk mengembangkan dimasa yang akan datang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis.

Kinerja seorang karyawan dapat terus meningkat jika karyawan tersebut merasakan kepuasan kerja, di mana hal tersebut dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan dampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Secara sadar atau pun tidak sadar, seseorang memerlukan dorongan dalam dirinya untuk mau dan mampu melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan dalam kehidupannya. Besar atau kecilnya dorongan tersebut akan ikut menentukan seberapa besar keinginan seseorang dalam mewujudkan tujuan atau meraih kepuasan dalam dirinya.

Seseorang tidak cukup hanya dengan memiliki dorongan yang kuat untuk mewujudkan tujuan dan meraih kepuasan, melainkan mereka juga dituntut agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Mengkaji kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang, misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer.

Dilandasi adanya kesenjangan antara pendidikan dengan tidak terpenuhinya kebutuhan dunia industri akan kompetensi lulusan atau sumber daya manusia yang dibutuhkan, LP3I (Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia) didirikan pada tanggal 29 Maret 1989 di Pasar Minggu Jakarta Selatan. Model pendidikan yang diselenggarakan adalah pendidikan berbasis "*Link and Match*" yakni kurikulum disesuaikan dengan kompetensi lulusan yang dibutuhkan oleh dunia industri.

Lebih lanjut LP3I (khususnya di Bandung) mengukuhkan diri dengan merubah lembaga pendidikan (kursus) menjadi politeknik (perguruan tinggi). Politeknik LP3I Bandung menjadi perguruan tinggi yang sejak awal pendiriannya berusaha untuk memberantas pengangguran di Indonesia khususnya di Jawa Barat. Bukan hal yang mudah untuk membuktikannya, tapi paling tidak Politeknik LP3I Bandung sudah mulai menunjukkan bahwa lulusannya mudah bekerja, bahkan sudah bekerja sebelum lulus D III. Maka wajar bila kemudian beredar image di masyarakat bahwa kuliah di Politeknik LP3I Bandung tidak akan menganggur, terlebih dengan jaminan penempatan kerja sebelum lulus D III.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud untuk membuat karya ilmiah dengan judul, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik LP3I Bandung".

## **KAJIAN PUSTAKA**

### Motivasi

Mangkunegara (2009:94-98), mengemukakan beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

#### 1. Teori Kebutuhan

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan manusia yang terdiri atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum dan perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah. Rasa aman meliputi: kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup. Kepemilikan sosial meliputi: kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Penghargaan diri meliputi: kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain. Aktualisasi diri meliputi: kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian terhadap sesuatu.

#### 2. Teori Kebutuhan McClelland

*McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
  - b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berfiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
  - c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
3. *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth)* dari Alderfer  
Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:
- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
  - b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
  - c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

### Kompetensi

Spencer and Spencer (1993) mengemukakan definisi kompetensi sebagai berikut, "An underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation". *Underlying Characteristics* mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. *Causally Related* memiliki arti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. *Criterion Referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Suparno (2001), Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas pencapaian kerja, di mana karakteristik ini dapat dilihat dalam bentuk gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir.

Menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi terdiri dari 5 (Lima) Karakteristik yaitu:

1. Motives, sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. Traits, watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. Self-Concept, sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
5. Knowledge, informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
6. Skills, kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### Kepuasan Kerja

*Robbins (2001)* menerangkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap suatu umum terhadap suatu pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pendapat lain disampaikan oleh Winardi (1992) yang mengemukakan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh para individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaan mereka.

Sementara Siagian (1999) berpendapat sebagai berikut, kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Selanjutnya, Handoko (2000) menerangkan bahwa, kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

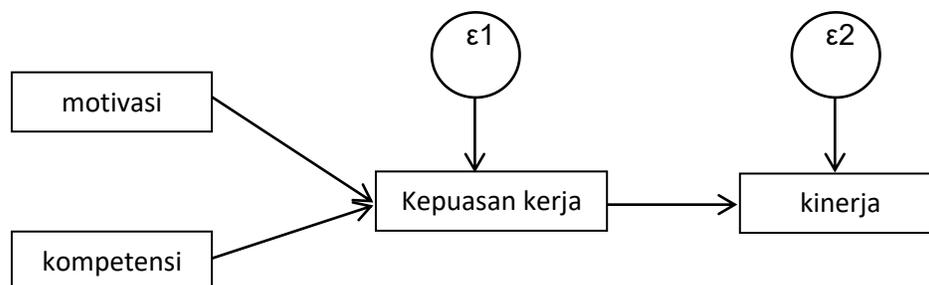
Indrawidjaja (2000) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, maka pengertian kepuasan kerja menyangkut berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang.

### Kinerja

Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut, "*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya *Human Resource Managemen* adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
4. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability*, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.



Gambar 1  
Paradigma Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif, yaitu sebuah metode yang dapat menggambarkan suatu keadaan secara fakual mengenai variabel-variabel yang diteliti, untuk kemudian fakta-fakta tersebut dihubungkan satu sama lain melalui pengujian hipotesis penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik LP3I Bandung yang berjumlah 104 orang.

Penelitian ini menggunakan *cluster random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi, dilakukan secara acak namun memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{104}{104(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{104}{104(0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{104}{0,26 + 1}$$

$$n = \frac{104}{1,26}$$

$$n = 82,54$$

$n = 83$  (dibulatkan)

Prosedur pengambilan sampel didasarkan pada ukuran sampel untuk masing-masing unit kerja secara proporsional (*proportional to size*), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

Penentuan jumlah sampel untuk masing-masing strata populasi dan penelitian ini tertera pada tabel 4 di bawah.

Tabel 1  
Penentuan Jumlah Sampel Per Unit Bidang

No	BIDANG/DIVISI	$N_i$	$\frac{N_i}{N}$	$n_i$	$n_i$ (Pembulatan)
1	Bidang I / Pendidikan	44	$\frac{44}{104}$	35.11	35

2	Bidang II / Keuangan dan Umum	26	$\frac{26}{104}$	25,75	21
3	Bidang III / Marketing dan Kemahasiswaan	18	$\frac{18}{104}$	14,37	14
4	Bidang IV / Kerjasama dan IT	16	$\frac{16}{104}$	12,77	13
<b>JUMLAH</b>		<b>104</b>	$\frac{104}{104}$	<b>83</b>	<b>83</b>

Sumber: Data sekunder yang telah diolah 2015

#### Rancangan Analisis Data

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan metode kuantitatif, dimana:

1. Metode kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data dari hasil pengisian kuesioner oleh *respondent*.
2. Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur suatu fenomena penelitian dengan menggunakan alat bantu statistik. Dalam penelitian ini, alat bantu statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti adalah regresi sederhana

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung Secara Simultan

Tabel 2  
Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.942	.647

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang telah diolah tahun 2015

Dilihat dari nilai R Square sebesar 0,943 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,943. Artinya bahwa pengaruh variabel X1,2 (motivasi dan kompetensi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 94,3% dan sisanya sebesar 5,7% menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh oleh factor lain di luar variable bebas yang diteliti.

### Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung Secara Parsial

Tabel 3  
Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.875	1.198		9.078	.000
	X1	.605	.039	.788	15.430	.000
	X2	.214	.053	.208	4.074	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang telah diolah tahun 2015

Dilihat dari nilai Beta X1 sebesar 0,788 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,788. Artinya bahwa pengaruh variabel X1, (motivasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 78,8% dan dilihat dari nilai Beta X2 sebesar 0,208 menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,208. Artinya bahwa pengaruh variabel X2, (kompetensi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 20,8%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh dari variabel kompetensi karyawan tersebut.

#### Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung

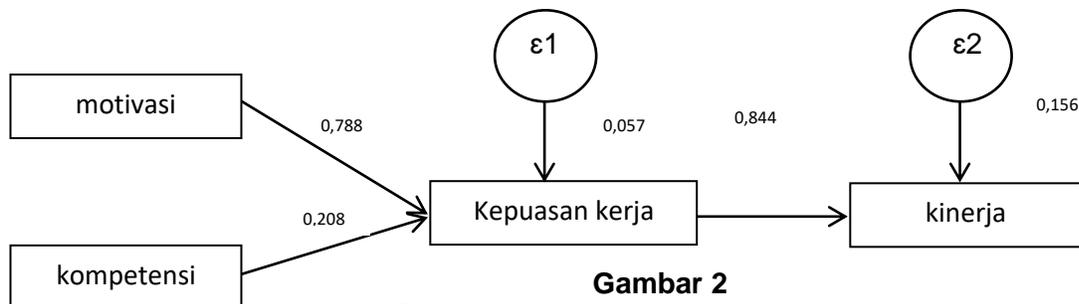
Tabel 4  
Hasil Perhitungan Analisis Regresi (Uji F)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.842	4.425

a. Predictors: (Constant), Y

Sumber : Data primer yang telah diolah tahun 2015

Dilihat dari nilai R Square sebesar 0,844 menunjukkan bahwa dampak dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan adalah sebesar 0,844. Artinya bahwa dampak variabel Y (kepuasan kerja) pada variabel Z (kinerja karyawan) adalah sebesar 84,4% dan sisanya sebesar 15,6% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepuasan kerja.



**Gambar 2**  
**Skema dan Koefisien Analisis Regresi**

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengumpulan dan pengolahan data serta pembahasan atas hasil penelitian, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan Politeknik LP3I Bandung, sebetulnya telah nampak dan ada dalam tingkat yang cukup baik walau pun memang belum maksimal serta adanya kekurangoptimalan dalam pemanfaatan motivasi yang ada untuk memaksimalkan kepuasan kerja dan kinerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja yang kemudian berdampak terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Bernardin, John H., & Russel, Joyce E. A. (1993). *Human resources management an experiential approach*. McGraw-Hill, Inc. Bungin, Burhan. Singapura.
- Dessler, Garry. (2008). *Fundamentals of Human Resources Management 11 ed.* Prentice Hall.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andy. Yogyakarta.
- Garry Dessler. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenhallindo. Jakarta.

Spencer and Spencer. (1993). *Competence at Work, Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc. Canada America.

Sugiyono.(2009).Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV.Alfabeta. Bandung.

T. Hani Handoko. (2003). Manajemen.BPFE.Yogyakarta.

*Timpe. (1993). The art and science of business management; productivity*.PT. Elex Media Kelompok Gramedia. Jakarta.

Veithzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.

Wibowo.(2007). Manajemen Perubahan edisi kedua. Rajawali Pers. Jakarta.