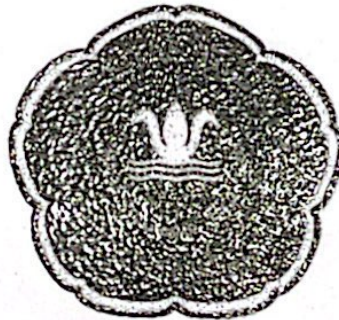


**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA ENCAR DAIHATSU PALEMBANG**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun oleh :

Nama : DESY AFRILIANI

NPM : 235041005

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ENCAR DAIHATSU PALEMBANG

Nama : Desy Afriliani
NPM 235041005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Encar Daihatsu Palembang

Pembimbing Tesis
Tanggal 21/9/2024 Pembimbing I

Menyetujui :

Dr. Ir. Hj. Munisah M.P
NIDN : 0211066401

Tanggal 21/9/2024 Pembimbing II

Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM
NIDN: 0214038501

Mengetahui:

Dekan fakultas ekonomi dan bisnis

Ketua Program Studi MM

Dr. Msy Mikial, SE, M.Si., Ak, CA, CSRS

Tanggal: 25/9/2024

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM

Tanggal: 21/9/2024

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ENCAR DAIHATSU PALEMBANG

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

Nama : Desy Afriliani
NPM : 235041005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Dr. Ir. Hj. Manisah M.P
NIDN : 0211066401

Tanggal

21/9/2024

Tanda Tangan

Anggota Penguji :

1. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

21/9/2024

2. Dr. Ir. Nasir, M.P
NIDN : 0205026401

21/9/2024

Mengetahui :

Ketua Program Studi MM

Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 21/9/2024



Dr. Misy. Mikiel, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 21/9/2024

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah-Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Enchar Daihatsu Palembang” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
4. Kepala Prodi Magister Manajemen Ibu Dr. Sari Sakrina, SE., MM.
5. Pembimbing I Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah M.P dan Pembimbing II Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, M.M yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Kedua orang tua, Ayah Alpian (Alm) dan Ibu Heni Haryani dan suami tercinta, Rizky Sapta Putra serta anak penulis yang cantik ZifaZiya Falisha Putri Rizky yang tidak hentinya memberikan semangat kepada penulis

8. Saudara, Gery Septeja dan Nikola Rizky yang membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.

9. Teman-teman angkatan 50 MM Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang,

2024

DESY AFRILIANI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DESY AFRILIANI
NPM : 235041005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagia tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2024
Yang Menyatakan



DESY AFRILIANI

ABSTRAK

DESY AFRILIANI, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang (dibimbing oleh Manisah dan Sari Sakarina). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang. Populasi penelitian ini berjumlah 43 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang dengan persamaan $Y = 0,753x_1 + 0,468x_2 + \varepsilon_1$ dan persamaan $Z = 0,156x_1 + 0,260x_2 + 0,144Y + \varepsilon_2$ terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan persamaan p-values sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $4,973 > 1,960$, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditunjukkan dengan p-values sebesar $0,060 > 0,05$ dan t-statistik sebesar $1,884 < 1,960$, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan p-values sebesar $0,053 > 0,05$ dan t-statistik sebesar $1,941 < 1,960$, 1,960 kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $6,264 > 1,960$. Nilai R² untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar 0,177 yang berarti nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompetensi dan Motivasi) sebesar 17,7% sedangkan sisanya 82,3% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R² untuk variabel laten kinerja adalah sebesar 0,218 yang berarti bahwa nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 21,8% sedangkan sisanya 78,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian. Dari model yang dibangun dalam penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS dapat disarankan agar setiap karyawan dan dibantu oleh perusahaan hendaknya selalu meningkatkan kompetensinya agar kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dapat lebih ditingkatkan lagi. Peningkatan kepuasan kerja karyawan hendaknya menjadi perhatian bagi perusahaan, karena akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang baik hendaknya selalu dimiliki oleh karyawan agar dapat menjadi pendorong untuk mencapai hasil yang terbaik.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

DESY AFRILIANI, The Influence of Competence and Work Motivation on Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable at Encar Daihatsu Palembang (**supervised by Manisah and Sari Sakarina**).

This study aims to determine the Influence of Competence and Work Motivation on Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable at Encar Daihatsu Palembang. The population of this study was 43 people. Data analysis used in this study is the Structural Equation Model (SEM) analysis method operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of the study indicate that there is an Influence of Competence and Work Motivation on Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable at Encar Daihatsu Palembang with the equation $Y = 0.753x_1 + 0.468x_2 + \varepsilon_1$ and the equation $Z = 0.156x_1 + 0.260x_2 + 0.144Y + \varepsilon_2$ there is an influence of competence on job satisfaction indicated by the equation of p-values of $0.000 < 0.05$ and t-statistics of $4.973 > 1.960$, competence has a significant effect on performance indicated by p-values of $0.060 > 0.05$ and t-statistics of $1.884 < 1.960$, Motivation has an effect on Employee Performance indicated by p-values of $0.053 > 0.05$ and t-statistics of $1.941 < 1.960$, 1.960, job satisfaction has an effect on Employee Performance indicated by p-values of $0.000 < 0.05$ and t-statistics of $6.264 > 1.960$. The R² value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.177, which means that the value identifies that the variation in Employee Job Satisfaction can be explained by exogenous latent variables (Competence and Motivation) of 17.7% while the remaining 82.3% is explained by other variables and the R² value for the latent variable performance is 0.218, which means that the value identifies that the variation in performance can be explained by exogenous variables of 21.8% while the remaining 78.2% is explained by variables not included in the study. From the model built in this study, and from the results of the hypothesis test using Smart-PLS, it can be suggested that every employee and assisted by the company should always improve their competence so that their ability to complete work can be further improved. Improving employee job satisfaction should be a concern for the company, because it will affect the level of performance produced. Good work motivation should always be possessed by employees so that they can be a driver to achieve the best results

Keywords: Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Desy afriliani dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 april 1993, beragama Islam, bertempat tinggal di Komp. Duta Hill Residence Blok E No 9 Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak alfian alm dan Ibu Heni haryani

Jenjang pendidikan formal peneliti mulai sekolah di SD Negeri 17 muara enim lulus tahun 2007 kemudian melanjutkan sekolah di SMP Negeri 5 muara enim lulus tahun 2010 dan menamatkan sekolah di SMA Negeri 3 muara enim. Peneliti menempuh pendidikan S1 Fakultas ekonomi Program Studi ekonomi akutansi tahun 2019. Peneliti melanjutkan pendidikan pada Program Studi S2 Magister Manajemen Minat Studi Sumber Daya Manusia di Universitas Tridinanti tahun 2023

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
RIWAYAT HIDUP	
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1. Latar Belakang.....	
1.2. Identifikasi Masalah	
1.3. Pembatasan Masalah.....	
1.4. Perumusan Masalah	
1.5. Tujuan Penelitian	
1.6. Kegunaan Penelitian	
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka	
2.1.1 Kinerja.....	
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	
2.1.2 Kepuasan Kerja	
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	

2.1.3 Kompetensi	
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	
2.1.3.2 Manfaat Kompetensi	
2.1.3.3 Jenis-jenis Kompetensi	
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	
2.1.4 Motivasi	
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	
2.1.4.2 Teori Motivasi.....	
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	
2.1.4.4 Dimensi dan indikator Motivasi.....	
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	
2.3 Kerangka Berpikir	
2.4 Hipotesis.....	

BAB III METODEOLOGI PENELITIAN.....

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	
3.1.1 Tempat Penelitian	
3.2 Desain Penelitian	
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	
3.3.1 Populasi.....	
3.3.2 Sampel dan Sampling.....	
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	
3.4.1 Sumber Data.....	
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	
3.5.1 Variabel.....	

3.5.2 Definisi Operasional	
3.6 Teknik Analisis Data	
3.7 Hipotesis Statistik.....	
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	
4.1 Hasil Analisis.....	
4.1.1 Deskriptif Data Demografis Responden	
4.1.2 Deskriptif Data Jawaban Responden	
4.1.3 Analisis Statistik Inferensial	
4.1.4 Analisis Outer Model.....	
1. Uji Validitas	
2. Uji Reliabilitas	
4.1.5 Analisis Inner Model.....	
1. R Square (R ²)	
2. Analisis FSquare (f ²)	
3. Uji hipotesis	
4.2 Pembahasan Hasil.....	
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	
5.2 Implikasi dan Saran.....	
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	
Tabel 3.3 Kisi-kisi Insrumen Variabel Kinerja	
Tabel 3.4 Kisi-kisi Insrumen Variabel Kepuasan Kerja	
Tabel 3.5 Kisi-kisi Insrumen Variabel Motivasi.....	
Tabel 3.6 Kisi-kisi Insrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	
Tabel 3.7 Secoring Untuk Jawaban Kuesioner	
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Usia	
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Pendidikan.....	
Tabel 4.4 Kategori Jawaban.....	
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	
Tabel 4.6 Outer Loadings PLS Algorithm	
Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE)	
Tabel 4.8 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	
Tabel 4.9 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	
Tabel 4.10 Uji Realibilitas	
Tabel 4.11 Nilai R Square (R^2)	
Tabel 4.12 F-Square (F^2).....	
Tabel 4.13 Uji Hipotesis	
Tabel 4.14 Uji Indirect Effect	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar	
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	
Gambar 4.4 Full Model Setelah di Kalkulasi.....	
Gambar 4.5 Uji T-Statistik Antar Variabel.....	

DAFTAR GAMBAR

BAB 1

PENDAHULUAN

2.1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Sumber daya manusia merupakan unsur strategis yang akan menentukan perkembangan sebuah organisasi. Secanggih apapun teknologi yang ada dan digunakan dalam sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia tetaplah menjadi posisi yang paling utama karena sumber daya manusia merupakan pelaku dan faktor penentu tercapainya tujuan sebuah organisasi. Peranan manusia dalam sumber daya sebuah organisasi tentu sangat diyakini kepentingannya, sehingga perlu diperhatikan agar sumber daya manusia ini dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam proses pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia termasuk karyawan adalah aset yang paling utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan dan kualitas sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kemajuan dan keuntungan bagi sebuah organisasi, begitupun sebaliknya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, sebab hal tersebut adalah kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Terkait permasalahan yang ada Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja yang artinya dengan pengelolaan, perencanaan dan koordinasi yang baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Dalam menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai sebuah aktor kritikal yang sangat menentukan dalam meningkatkan sebuah keefektifan dan kemampuan perusahaan untuk dapat berkompetisi dengan baik. faktor Sumber Daya Manusia (SDM) akan semakin terpengaruhi dan menampakkan pada dimensinya secara kompleks. Tingkat keberhasilan pada suatu perusahaan yang diukur secara konseptual untuk mencapai suatu tujuan yaitu ditentukan oleh kinerja yang optimal dari pegawai perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang dimana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha yang dicapai oleh seseorang. Adapun dari

peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan yang di lalui oleh pegawai tidak lepas dari motivasi.

Menurut (Sakarina Sari, 2024) motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut (Septianti & Sari, 2017) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dalam diri ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, dengan memotivasi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu organisasi harus mampu memotivasi pegawai, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan memotivasi pegawai yaitu gaji atau upah (*reward*), prestasi, afiliasi, kekuasaan/karir, dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi masih kurangnya pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga adanya penurunan dalam pekerjaan seperti masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaannya karena kurang termotivasi. Dari yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa Motivasi dapat memberikan peningkatan dalam kinerja seorang pegawai. Selain Motivasi adapun faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh kinerja yaitu lingkungan kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan, pada umumnya baik dari skala besar, menengah, kecil, keseluruhannya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana

organisasi ataupun perusahaan tersebut berada. Adapun lingkungan itu sendiri akan mengalami perubahan sehingga pada organisasi ataupun perusahaan yang bisa bertahan ialah yang dapat menyesuaikan. Ketika adanya perubahan pada lingkungan. Berdasarkan hasil observasi dilakukan peneliti masih adanya lingkungan kerja yang kurang seperti masih adanya pegawai yang kurang hubungan antar pegawai yang kurang baik, Lingkungan kerja merupakan merupakan salah satu dari faktor penting untuk menciptakan peningkatan pada kinerja pegawai. Adapun faktor lain selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu yang dianggap sederhana namun dapat pula menjadi masalah. Kepuasan kerja merupakan suatu penernaan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang dimiliki atau yang ditimbulkan oleh pegawai atau pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti masih adanya pegawai yang kurang kerjasama dalam pegawai saat melakukan penugasan serta masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan passion, hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja bagi pegawai serta bisa berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja adalah sesuatu yang sangat penting didalam sebuah perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan oleh seorang karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam perusahaan (Rivai, 2015:309). Kinerja karyawan menjadi tolak ukur suksesnya sebuah perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu yang sesuai dengan standar perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Apabila para

karyawan bekerja dengan baik dan maksimal maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap perusahaan tersebut. Kinerja yang baik juga diiringi dengan kompetensi yang memadai pada setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2019:189) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, lingkungan kerja, gaya lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, loyalitas, komitmen, disiplin kerja serta kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2020:193) adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Menurut Agustinah *et al.*, (2020) Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan memberikan kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kreativitas atau caranya sendiri, dalam melakukan pengambilan keputusan atau kebijaksanaan selalu melibatkan karyawan, memberikan kebebasan karyawan dalam berpendapat sehingga pemimpin dapat mengetahui keluhan karyawan dalam bekerja, dan memberikan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan secara berkala untuk mengetahui standar karyawan tersebut dalam bekerja sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya berdasarkan hasil penilaian kinerjanya. Hasil analisis

penelitian antara kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja merupakan faktor meningkatnya kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka tingkat produktivitas kinerja semakin tinggi.

Kompetensi menurut Priansa (2017) adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Menurut Agustina *et al.*, (2020) Kompetensi merupakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bidang tertentu dan sesuatu yang penting.

Dengan memiliki kompetensi, maka karyawan akan mengalami kepuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan akan optimal apabila sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Motivasi kerja menurut Maruli (2020:58) adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Agustina *et al.*, (2020) karyawan yang tidak termotivasi melakukan kerja yang minimum, mengakibatkan kualitas produk menurun dan perusahaan kehilangan kekuatan kompetitif. Penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalnya dengan memberikan jam istirahat yang cukup bagi pekerja agar tidak kelelahan dan stres saat bekerja,

memberikan fasilitas pekerjaan yang baik sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, menghargai pendapat karyawan, dan memberikan bonus berupa peningkatan gaji karyawan bagi karyawan yang mempunyai kreativitas dalam meningkatkan pekerjaannya. Encar Daihatsu Palembang merupakan Authorized Dealer Daihatsu untuk wilayah Sumatera Selatan dibawah PT.Encharta Indonesia. Encar sendiri memiliki berbagai unit bisnis yang bergabung ke dalam Encar Group yang mana telah berdiri sejak tahun 1992, dan telah memiliki berbagai divisi: Used Car, Auto Rental, Car Tyre dan Auto Dealer Motor Honda. Saat ini Encar Daihatsu telah hadir di beberapa daerah di Sumatera Selatan, yaitu Kota Palembang, Baturaja dan Lubuk Linggau.

Hasil observasi menurunnya Kinerja Karyawan diantaranya faktor insentif atau bonus yang paling bermasalah yang dapat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan departemen sales. Insentif atau bonus yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan hasil capaian kinerja, serta kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi.

Selanjutnya yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan departemen sales yaitu kompetensi. Dari hasil observasi di Encar Daihatsu Palembang bahwa kondisi kompetensi karyawan departemen sales pada Encar Daihatsu Palembang masih perlu ditingkatkan lagi, mengingat pada perusahaan ini kurangnya pelatihan kerja pada saat merekrut karyawan baru untuk departemen sales. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki karyawan merupakan kompetensi masing-masing yang sudah ada sebelum mereka bekerja pada perusahaan ini tanpa pembekalan lanjutan setelah mereka bekerja di perusahaan. Rendahnya kompetensi

karyawan departemen sales juga dapat dilihat dengan tidak adanya naluri berjualan dalam diri karyawan. *Customer* yang datang hanya dibiarkan begitu saja untuk melihat-lihat kendaraan yang mereka inginkan tanpa adanya penjelasan lebih detail mengenai spesifikasi kendaraan yang dijual. Padahal jika karyawan memiliki kompetensi yang bagus, *customer* yang datang tidak hanya melihat-lihat kendaraan saja, melainkan dengan menjelaskan spesifikasi berbagai kendaraan secara detail, *customer* akan sedikit tertarik dan mungkin membeli barang yang ditawarkan sehingga menambah omset perusahaan.

Selain kompetensi yang kurang, rendahnya motivasi karyawan departemen sales juga mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga target penjualan belum mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil observasi dengan sebagian karyawan departemen sales, faktor motivasi kurang dikarenakan gaji pokok yang diterima karyawan dirasa lebih rendah dibandingkan dengan gaji pokok karyawan departemen sales di dealer mobil lainnya serta belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan enam hari kerja. Kemudian dilihat juga dari kurangnya antusias karyawan departemen sales untuk berprestasi tinggi dan untuk mengembangkan dirinya menjadi karyawan yang memiliki kompetensi yang semakin bertambah seiring dengan masa kerja yang dimilikinya, hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan kepada bawahan yang menyebabkan karyawan tidak memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik dalam memenuhi kewajibannya serta mencapai kinerja yang diinginkan oleh standar perusahaan.

Dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Encar Daihatsu Palembang.”**

2.1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah yang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Encar Daihatsu Palembang antara lain :

1. Masih rendahnya kinerja karyawan *departemen sales* terlihat dari kuantitas hasil kerja karyawan yang belum mencapai target yang sudah ditetapkan.
2. Masih rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan *departemen sales* terlihat dari insentif atau bonus yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan hasil capaian kinerja serta kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi.
3. Masih rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan *departemen sales* dilihat dari kurangnya pelatihan kerja pada saat merekrut karyawan baru.
4. Masih rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dilihat dari gaji yang diterima karyawan *departemen sales* dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan.

5. Masih kurangnya komitmen, kesetiaan kerja dan hubungan antar rekan Kerja.

2.1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Berdasarkan uraian diatas penulis memberikan judul penelitian ini **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Encar Daihatsu Palembang”**.

2.1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Encar Daihatsu Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang?

5. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini ialah untuk memecahkan permasalahan yang tergambar pada latar belakang dan rumusan masalah.

1. Mengetahui dan Menganalisa Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Encar Daihatsu Palembang.
2. Mengetahui dan Menganalisa Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang.
3. Mengetahui dan Menganalisa Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang.
4. Mengetahui dan Menganalisa Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang.
5. Mengetahui dan Menganalisa Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan bermanfaatnya bagi :

1. Mempertajam pemahaman konsep teoritis dan materi ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pasca Sarjana Universitas Tridinanti Palembang.

2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu informasi dan masukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Encar Daihatsu Palembang Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi berupa saran dan pemikiran terhadap pihak manajemen Encar Daihatsu Palembang dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan, yang terkait dengan faktor-faktor pendukung dalam kompetensi dan motivasi kerja karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan penelitian berikutnya yang berhubungan dengan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pt. Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bpfe.
- Danamik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th Ed.)*. Kencana. Enny.
(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fitriani, D., Foeh, J.E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994
- Ghozali, I. (2018). "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)" Edisi 4. Gomes, F.C.(2003a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–354.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 146–155.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 121–131.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586-592
- Naftali, Y. (2019). Modul Pelatihan Smart Pls Ver : 2019.01.02.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Perss.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting And Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Nurmalaya, A. Z., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 479-487
- Nurmalaya, A. Z., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 479-487
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85

- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189H
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Robbins, & Coulter. (2018). Management. Salemba Empat.
- Robbins, S. Dan C. M. (2018). Organizational Behaviour (2nd Ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Siahaan, S. M. D., Tarumingkeng, R. C., & Assa, A. F. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT INTRACO PENTA TBK. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 345-362
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Alfabeta.
- Suwondo. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen Kinerja*, 17(2).
- Wadi, A.A., Ibrahim, M.H.Hi., Pongtiku, A. (2023). Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 4(2)
- Wijaya, F. A., & Prawitowati, T. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja pada PT Panca Perkasa Laksana. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1165-1171
- Zainal Rivai, V., Ramly, M., Mutis. Thoby, & Arafah Willy. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (8th Ed.). Pt Rajagrafindo Persada