

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
KARYAWAN RSIA NORFA HUSADA
DI BANGKINANG KOTA**

Pratiwi Indah Utami¹⁾, Zulfadil²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : indahutamiindah@gmail.com

The effect of competence and work motivation on job satisfaction and its implications on the performance of RSIA Norfa Husada employees in Bangkinang City

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work motivation on job satisfaction and its implications on the performance of RSIA Norfa Husada employees in Bangkinang City. The population of this study were all employees of RSIA Norfa Husada in Bangkinang City, totaling 55 people. The sample determination in this study was using the census technique. This means that the entire population is sampled. Therefore the number of samples in this study was 55 people. The types of data used are primary and secondary data, while the data collection techniques use questionnaires and literature study. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM). The results of the study show that competence has an effect on employee job satisfaction, work motivation has no effect on employee job satisfaction. Work motivation has an effect on employee performance. Job satisfaction affects employee performance, competence indirectly affects employee performance through job satisfaction. Work motivation has no effect on employee performance through job satisfaction

Keywords: competence, work motivation, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada dikelola oleh persekutuan terbatas (PT) Bumi Damai Mandiri. Rumah Sakit Ubu dan Anak Norfa Husada terletak di ibukota Kabupaten Kampar tepatnya Jl. Mayor Ali Rasyid No. 5 CDE Bangkinang. Dibangun diatas areal tanah seluas lebih kurang 334 M² dengan konsep desain kamar yang menyerupai kamar rumah sendiri (President Suite) sehingga Ibu dan Anak yang dirawat di RSIA Norfa

Husada merasa nyaman bagaikan dirumah sendiri. Rumah Sakit Ibu dan Anak Norfa Husada yang memiliki 11 kamar berkapasitas 25 tempat tidur, berusaha memberikan pelayanan yang optimal dengan menyediakan berbagai layanan kesehatan terutama layanan kesehatan Ibu dan Anak, yang di lengkapi dengan dokter spesialis dan perawat yang profesional, peralatan penunjang yang canggih dan memadai serta tarif yang relatif terjangkau oleh masyarakat, yang diharapkan mampu menciptakan kepuasan tersendiri.

Sebelum menciptakan kepuasan pasien, Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada terlebih dahulu mengedepankan kepuasan kerja karyawannya. Bagunya kepuasan kerja serta kinerja karyawan Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada akan berdampak langsung terhadap kepuasan pasien dalam berobat.

Untuk meningkatkan kompetensi. tingkat kompetensi karyawan Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada masih belum maksimal. Berikut adalah data yang menunjang persepsi tersebut:

Tabel 1 Matriks Penilaian Kemampuan Karyawan RSIA Norfa Husada

No	Jenis Kemampuan	Pencapaian
1	Tingkat pendidikan	Bagus
2	Tingkat keterampilan	Sedang
3	Pengalaman kerja	Bagus
4	Penguasaan teknologi	Kurang

Sumber: *RSIA Norfa Husada*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui terdapat dua masalah dalam pengembangan kompetensi karyawan RSIA Norfa Husada yaitu terdiri dari keterampilan karyawan dan penguasaan teknologi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengelola Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada berupaya meningkatkan motivasi karyawan Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. berikut adalah gambaran dari kompensasi yang diterima oleh karyawan Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada:

Berdasarkan data yang ditemukan dapat diketahui bahwa jenis kompensasi yang diberikan Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terdiri dari dua jenis. Adapun jenis kompensasi tersebut adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pada kompensasi finansial sudah termasuk gaji pokok, bonus, upah lembur, dan pada kompensasi non finansial Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada hanya memberikan kompensasi dalam bentuk asuransi saja. Namun peluang jenjang karir tidak disediakan oleh Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada.

Rendahnya kepuasan motivasi kerja dan kepuasan kerja akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada. dari yang penulis amati ketiadaan jenjang karir menyebabkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada tidak meningkat. rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan Rumah sakit ibu dan anak Norfa Husada akan memberikan dampak langsung pada respon pasien terhadap layanan kesehatan yang diberikan karyawan. Tingginya angka keluhan pelayana ini secara langsung merupakan implikasi dari rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja

karyawan RSIA Norfa Husada Bangkinang. Rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan RSIA Norfa Husada Bangkinang pula akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan SIA Norfa Husada Bangkinang.

Peran motivasi juga sangat penting dalam pencapaian kinerja RSIA Norfa Husada Bangkinang. dari pengamatan yang dilakukan penulis menemukan salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan RSIA Norfa Husada adalah tidak adanya jenjang karir bagi karyawan RSIA Norfa Husada

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang

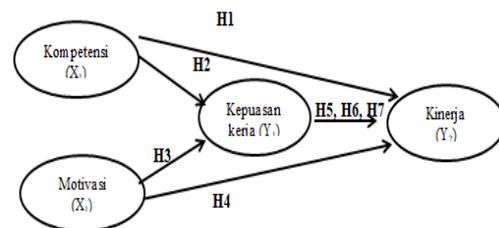
menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik

Kinerja

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Hipotesis

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan
- H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja
- H7 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSIA Norfa Husada di Bangkinang Kota. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Norfa Husada di Bangkinang Kota yang berjumlah 55 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel. Karena itu jumlah sampel penelitian ini adalah 55 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan skunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Hasil Uji Validitas *Convergent* dan *Discriminant*

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dipaparkan dari hasil estimasi perhitungan *Outer Model* dengan menggunakan PLS. Berikut data *Average Variance Extracted* (AVE) terhadap nilai *loading factor* yang di atas 0,50

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
X ₁	0.544	Valid
X ₂	0.662	Valid
Y ₁	0,530	Valid
Y ₂	0,625	Valid

Sumber: Data Olahan (2021)

Tabel 2 menjelaskan nilai AVE dari kompetensi (X₁), motivasi kerja (X₂), kepuasan kerja (Y₁), dan kinerja pegawai (Y₂), dapat dilihat bahwa

setiap konstruk (variabel) tersebut memiliki nilai AVE di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang baik dari setiap indikator kuesioner dan dapat dikatakan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria valid.

Berikut data *Correlation of Latent Variables* disajikan pada Tabel 3 Berikut:

Tabel 3 Correlation of Latent Variables

Variabel	X ₁	X ₂	Y ₁	Y ₂
X ₁	0,737			
X ₂	0,792	0,814		
Y ₁	0,974	0,783	0,728	
Y ₂	0,929	0,780	0,863	0.791

Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa hubungan *discriminant validity* pada penelitian ini mempunyai hubungan yang sempurna karena memiliki koefisien korelasi 0,70.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil *output* SmartPLS *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
X ₁	0,855	Reliabel
X ₂	0,907	Reliabel
Y ₁	0,815	Reliabel
Y ₂	0,892	Reliabel

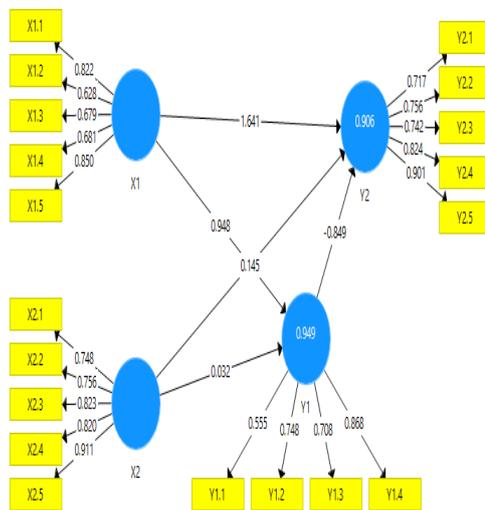
Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70, sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Berikut ini dapat dilihat pada Gambar 2 korelasi setiap variabel, yaitu gambar yang menyatakan pengaruh antara kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y_1) dan implikasinya terhadap kinerja pegawai (Y_2), Hasil output SmartPLS sebagai berikut:

Gambar 2 Full Model Struktural SEM PLS



Sumber: Output Smart PLS 3.0 (2021)

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat Gambar 2 dimana nilai *outer loading* dari kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2), tidak terdapat indikator yang berada di bawah 0,50 dan telah memenuhi syarat dari kecukupan model (*discriminant validity*).

3. Menilai Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS digunakan untuk melihat *R Square* untuk setiap variabel laten dependen. Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 3 buah variabel yang

dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2). Tabel 5 Merupakan hasil estimasi *R Square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 5 R Square

	<i>R Square</i>
Y_1	0.949
Y_2	0.906

Sumber: Data Olahan (2021)

Tabel 5. menunjukkan nilai *R square* untuk kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,949, sedangkan untuk penggunaan kinerja pegawai sebesar 0,906. Hal ini menunjukkan bahwa 94,9 % variabel kepuasan kerja (Y_1) dipengaruhi oleh kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), Sedangkan 90,6 % variabel kinerja pegawai (Y_2), dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1).

Pengujian Signifikansi dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil untuk pengaruh langsung dan tidak langsung yang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,948	0,948	0,040	23,971	0,000
$X_1 \rightarrow Y_2$	1,641	1,665	0,221	7,411	0,000
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,032	0,034	0,051	0,632	0,527
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,145	0,151	0,055	2,625	0,009
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,849	0,878	0,323	3,656	0,000
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,805	0,832	0,220	3,658	0,000
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,027	0,031	0,048	0,566	0,572

Sumber: Data Olahan (2021)

Pada penelitian ini menggunakan p value. Pengujian ini menggunakan

dua arah menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan kriteria pengujian apabila $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya berpengaruh.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dijelaskan masing-masing hipotesis sebagai berikut ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat nilai *path coefficient* sebesar 0,948 dengan nilai $p\text{ value}$ sebesar 0,000. Nilai $p\text{ value}$ (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Norfa Husada. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai semakin tinggi kepuasan kerjanya. *Spencer and Spencer* (1993) mengemukakan bahwa, "Kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut Mulyana (2004: 37-38) kompetensi yang baik dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap

lebih efektif dan efisien, dan pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Marsana dan Handayani (2017) serta Deswarta (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat nilai *path coefficient* sebesar 0,032 dengan nilai $p\text{ value}$ sebesar 0,527. Nilai $p\text{ value}$ (0,527) lebih besar dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kedua dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 ditolak

Tidak berpengaruhnya motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Norfa Husada, hal ini menunjukkan tinggi rendahnya motivasi kerja belum dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Tidak berpengaruhnya motivasi terhadap kepuasan diduga karena kemungkinan pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak menuntut kreativitas, pegawai kurang termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan secara optimal sehingga tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (2007) adanya pekerjaan yang berbeda dan menuntut kreativitas seseorang, akan membuat pegawai merasa bertentangan untuk mengerjakannya. Tetapi sebaliknya jika pekerjaan yang dilakukan setiap hari sama, berulang-ulang dan tidak banyak menuntut kreatifitas, maka membuat pegawai

akan cepat merasa bosan dan tidak akan termotivasi untuk dapat mengerjakan pekerjaan secara maksimal. Teori karakteristik kerja berupaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungan dari karakteristik tugas ini dengan motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat nilai *path coefficient* sebesar 1,641 dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Nilai *p value* (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Norfa Husada. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai semakin baik kinerjanya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan

standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka. Menurut Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010:3-4), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Amin (2015) Cahyaningrat (2013) dan Riyanda (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat nilai *path coefficient* sebesar 0,145 dengan nilai *p value* sebesar 0,009. Nilai *p value* (0,009) lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Norfa Husada. Artinya semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai semakin baik kinerjanya. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah organisasi dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas pegawai dan tentunya pegawai

tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

David Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2012, 28) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Ke empat ciri tersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada.

Pada dasarnya, motivasi kerja seseorang itu berbeda ada motivasi kerja yang tinggi dan ada yang motivasi kerjanya rendah. Bila motivasi kerja seseorang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka berpengaruh pada kinerja yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sanjaya (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.18 di atas dapat dilihat nilai path coefficient sebesar 0,849 dengan nilai p value sebesar 0,000. Nilai p value (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti sesuai dengan hipotesis kelima dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja

dapat mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Norfa Husada. Artinya semakin tinggi kepuasan kerjamotivasi yang dimiliki pegawai semakin baik kinerjanya. Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai disebabkan tingkat kepuasan pegawai yang tergolong baik, artinya organisasi sudah mampu memberikan kepuasan bagi pegawai. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan pegawai dapat terpenuhi oleh perusahaan/organisasi, maka pegawai akan melakukan optimalisasi kerja untuk organisasi

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan langsung tapi juga memantau sikap pegawai mereka terhadap bagian kehidupan lain seperti, pekerjaan, keluarga, hiburan, agama, dan politik. (Sinambela, 2016)

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja dan kinerja terdapat korelasi yang cukup kuat. Selanjutnya apabila dilihat pada tingkat organisasi juga ditemukan dukungan untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja, diketahui bahwa organisasi yang

memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Juhana (2014) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat nilai path coefficient sebesar 0,805 dengan nilai p value sebesar 0,000. Nilai p value (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai yang berarti sesuai dengan hipotesis keenam dimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.. Hal ini berarti Hipotesis 6 diterima

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Meningkatnya kompetensi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Ketika pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mendapatkan hasil yang baik sehingga merasakan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Juhana (2014) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat nilai path coefficient sebesar 0,027 dengan nilai p value sebesar 0,572. Nilai p value (0,572) lebih besar dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketujuh dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.. Hal ini berarti Hipotesis 7 ditolak.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. hal ini menunjukkan tinggi rendahnya motivasi kerja belum dapat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya motivasi terhadap kepuasan diduga karena kemungkinan pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak menuntut kreativitas, pegawai kurang termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan secara optimal sehingga tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan berimplikasi pada kinerja pegawai.

Menurut Hariandja (2012:290) menyatakan bahwa "Salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja. kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Motivasi juga salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan

perusahaan. Karena motivasi karyawan berperan penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Karena jika karyawan mendapatkan motivasi dari atasan atau rekan kerjanya, maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan mewujudkan tujuan perusahaan sehingga kinerjanya pun menjadi meningkat

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Juhana (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Saran

1. Penelitian mendatang dapat dilakukan dengan metode yang berbeda seperti metode kualitatif dan eksperimen.
2. Bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Norfa Husada, agar kedepannya lebih memperhatikan kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan pertimbangan

bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Norfa Husada dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Amin, Namira Mardin. 2015. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. (Skripsi). Universitas Hasanudin.
- Cahyaningrat, A.A Made Bintang. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.
- Deswarta. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Syarif Kasim Riau. Jurnal Valuta Vol. 3, No 1.
- Hariandja, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Juhana, Enceng. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 86- 98 ISSN 2443-2121. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama

- Marsana, dan Handayani, SB. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang).
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada
- Riyanda, Muhammad. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins, 2006, Organizational Behavior, 9th Edition, Prentice-Hall, USA
- Sanjaya, Rido 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.