

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kalbe Nutritionals

Syahrial Candra,¹ Irawati Nur²

ARTICLE INFO

Keywords:

Motivasi, Kompetensi, Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Profesional, dan Kepuasan Kerja.

How to cite:

Candra, Syahrial., dan Nur, Irawati. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kalbe Nutritionals. *Amsir Management Journal*, 1(1), 9-17.

DOI:

...../amj.xxxxxx

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kalbe Nutritionals.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Secara statistik faktor kompetensi yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, sikap profesional dan motivasi yang meliputi: penghargaan, interaksi sosial, pemberian insentif. secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Kalbe Nutritionals.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Kalbe Nutritionals maka manajer puncak harus memperhatikan keenam faktor tersebut di atas. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel interaksi sosial yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, Ini berarti apabila manajer puncak PT Kalbe Nutritionals ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka interaksi sosial harus diperhatikan.

Copyright © 2020.AMJ. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Motivasi sumber daya manusia dengan peningkatan kepuasan kerja memiliki kaitan yang cukup wajar. Motivasi jika terus dilakukan kepada karyawan, barang tentu mampu memacu sumber daya manusia menjadi handal dalam menghadapi persaingan global dan dinamika kemajuan global.³ Hal mana tentu berlaku bagi seluruh perusahaan, tak terkecuali PT Kalbe Nutritionals.

Fenomena yang muncul pada pelaksanaan tugas pokok karyawan di PT Kalbe Nutritionals, yang mana gairah dan semangat kerja karyawan relatif tergolong rendah.

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia.

² Akademi Sekretaris dan Manajemen Amsir, Parepare, Indonesia.

³ Adisty, Suwito. (2004). *Motivasi Kerja dan Kepuasan; Tinjauan Herzberg*. Jakarta: Penerbit Pustaka Binaman, hlm. 3.

Penyebabnya karena sebagian karyawan sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga pencapaian pelaksanaan tugas pokok tidak maksimal. Hal ini juga memicu mis persepsi antar karyawan, buruknya komunikasi personal antar karyawan, berujung pada kondisi (hubungan) psikologis kerja antar karyawan yang kurang kompak.

Berdasarkan fenomena tersebut, hal ini ternyata memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga nampak kerja karyawan tidak disiplin dalam mewujudkan percepatan dan produksi kerja, pelaksanaan kerja tidak tepat waktu, dan kurangnya semangat kerja jika diamati dari kemampuan kerja sama antar karyawan, standar kualitas, efektivitas, dan efesiensi serta pencapaian prestasi kerja.

Pada kenyataan tersebut, artikel ini menuntut peran atasan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompetensi dan motivasi, sebagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis, pemberian kompetensi dan motivasi di PT Kalbe Nutritionals, masih belum berjalan dengan baik.

Pemberian kompetensi dan motivasi bermaksud memberikan berupa pengetahuan dan keterampilan, sikap profesional, penghargaan, interaksi sosial, dan insentif yang dapat mengupayakan pemenuhan penghasilan karyawan secara optimal.⁴ Salah satu kelemahan dari pemberian kompetensi dan motivasi kerja sejauh ini, yakni asupan pengetahuan dan keterampilan yang masih kurang diberikan oleh perusahaan, sehingga hal ini memengaruhi pemberdayaan karyawan untuk mendorong dan membangkitkan semangat serta potensi yang ada dalam diri mereka untuk melaksanakan tugas pokoknya dengan baik.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kalbe Nutritionals. Dengan mengambil populasi penelitian seluruh karyawan divisi marketing PT Kalbe Nutritionals yang berjumlah 35 orang. Hal ini dilakukan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif cukup kecil.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang mana bentuk analisisnya menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut nantinya akan diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Agar mempermudah dalam melakukan penganalisan, maka digunakanlah program SPSS for windows 20.0 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3. Hasil Penelitian

Deskripsi penelitian menjelaskan mengenai faktor ‘kompetensi’ dan ‘motivasi’ yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kalbe Nutritionals berdasarkan tanggapan responden (karyawan) sebagai kelayakan pemberian informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman responden.

Penelitian ini mengamati variabel Y dan X, yang mana variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y), sedangkan variabel bebas adalah Motivasi yang meliputi (X₁) Pengetahuan, (X₂) Keterampilan, (X₃) Sikap Profesional, (X₄) Penghargaan, (X₅) Interaksi Sosial, (X₆) Insentif. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

⁴ Tani, Handoko. T. (2004). *Dasar-Dasar Motivasi*. Yogyakarta: Penerbit Liberty, hlm. 16-19.

3.1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah hasil kerja yang aktual yang dilakukan oleh karyawan sehubungan dengan pelaksanaan sesuai tugas dan pelayanan apa yang telah digariskan untuk mencapai tujuan institusi.

Indikator kepuasan kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, kualitas kerja yang dihasilkan, kelancaran dalam bekerja, manfaat dari bekerja dan seni dalam bekerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Karyawan

Kategori	Sangat Sesuai	Sesuai	Netral	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Frekuensi	11	12	9	2	1
Persentase	31%	34%	26%	6%	3%
Total	35	100%			

Source: Primary data, 2020 (Edited).

Dari tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui bahwa 'kepuasan kerja' dengan kategori 'sesuai' sebanyak 12 orang (34%), 'sangat sesuai' 11 orang atau sebesar (31%), 'sangat tidak sesuai' sebanyak 1 orang (3%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah 'sesuai' (tinggi).

3.2. Pengetahuan (X₁)

Pengetahuan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai modal dasar dari pembangunan Indonesia yang berkualitas dengan kemampuan wawasan yang dimiliki oleh seorang individu berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki. Latar belakang pendidikan dan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikator dalam mengetahui seberapa berkualitas pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.⁵ Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Pengetahuan

Kategori	Sangat Sesuai	Sesuai	Netral	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Frekuensi	8	19	6	2	0
Persentase	23%	54%	17%	6%	0%
Total	35	100%			

Source: Primary data, 2020 (Edited).

Dari tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui bahwa 'pengetahuan' dengan kategori 'sesuai' sebanyak 19 orang (54%), 'sangat sesuai' sebanyak 8 orang (23%), dan 'tidak sesuai' sebanyak 2 orang (6%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa tingkat pengetahuan atau jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan adalah tingkat 'sesuai' yang paling tinggi.

3.3. Keterampilan (X₂)

Keterampilan adalah kemampuan, keahlian atau kemahiran yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga memberikan hasil atau keluaran yang maksimal dan

⁵ Hamdah, Hasam. (2003). *Peranan Pendidikan Terhadap Kualitas SDM*. Solo: Penerbit Bina Ilmu, hlm. 48-53.

berkualitas. Indikatornya ialah terampil dalam menjalankan profesi yang digelutinya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Persentase Keterampilan

Kategori	Sangat Sesuai	Sesuai	Netral	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Frekuensi	15	8	7	5	0
Persentase	43%	23%	20%	14%	0%
Total	35	100%			

Source: Primary data, 2020 (Edited).

Dari tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui bahwa 'keterampilan' dengan kategori 'sangat sesuai' sebanyak 15 orang (43%), 'sesuai' sebanyak 8 orang (23%), dan 'tidak sesuai' sebanyak 5 orang (14%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa keterampilan karyawan adalah 'sangat sesuai' yang paling tinggi.

3.4. Sikap Profesional (X_3)

Sikap profesional adalah suatu kesiapan untuk menanggapi dan menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas termasuk sikap dan pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan objek, orang, dan peristiwa. Indikatornya yaitu perilaku, pelayanan, cepat, dan tepat di dalam pengambilan keputusan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi dan Persentase Sikap Profesional

Kategori	Sangat Sesuai	Sesuai	Netral	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Frekuensi	13	10	7	4	1
Persentase	37%	29%	20%	11%	3%
Total	35	100%			

Source: Primary data, 2020 (Edited).

Dari tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui bahwa 'sikap profesional' dengan kategori 'sangat sesuai' sebanyak 13 orang (37%), 'sesuai' sebanyak 10 orang (29%), dan 'sangat tidak sesuai' sebanyak 1 orang (3%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa 'sikap profesional' karyawan adalah 'sangat sesuai' (tinggi).

3.5. Penghargaan (X_4)

Penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawan. Indikatornya yaitu promosi jabatan, pendelegasian, atau spirit. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi dan Persentase Penghargaan

Kategori	Sangat Sesuai	Sesuai	Netral	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Frekuensi	5	19	6	3	2
Persentase	14%	54%	17%	9%	6%
Total	35	100%			

Source: Primary data, 2020 (Edited).

Dari tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui bahwa ‘penghargaan’ dengan kategori ‘sesuai’ sebanyak 19 orang (54%), ‘netral’ sebanyak 6 orang (17%), dan ‘sangat tidak sesuai’ sebanyak 2 orang (6%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa penghargaan yang diterima oleh karyawan adalah ‘sangat sesuai’ (memuaskan).

3.6. Interaksi Sosial (X_5)

Interaksi sosial merupakan bentuk atas interaksi dari individu, kelompok, dan lembaga yang menciptakan adanya komunikasi kerja sama dan tolong menolong, begitu juga ada rasa saling hormat menghormati dalam mencapai tujuan organisasi. Indikatornya yaitu komunikasi, kerjasama, dan keharmonisan dalam menjalankan tugas.⁶ Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi dan Persentase Interaksi Sosial

Kategori	Sangat Sesuai	Sesuai	Netral	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Frekuensi	7	13	9	4	2
Persentase	20%	37%	26%	11%	6%
Total	35	100%			

Source: Primary data, 2020 (Edited).

Dari tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui bahwa ‘interaksi sosial’ dengan kategori ‘sesuai’ sebanyak 13 orang (37%), ‘kurang sesuai’ sebanyak 9 orang (26%), dan ‘sangat tidak sesuai’ sebanyak 2 orang (6%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa interaksi sosial yang terjadi pada karyawan PT Kalbe Nutritionals adalah ‘sesuai’ (tinggi).

3.7. Insentif (X_6)

Insentif adalah tambahan balas jasa atau bonus yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar pada umumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi dan Persentase Insentif

Kategori	Sangat Sesuai	Sesuai	Netral	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Frekuensi	8	18	6	1	1
Persentase	24%	53%	18%	3%	3%
Total	35	100%			

Source: Primary data, 2020 (Edited).

Dari tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui bahwa ‘insentif’ dengan kategori ‘sesuai’ sebanyak 18 orang (53%), ‘sangat sesuai’ sebanyak 8 orang (24%), dan ‘sangat tidak sesuai’ sebanyak 1 orang (3%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa insentif atau pemberian bonus yang diperoleh karyawan pada PT Kalbe Nutritionals adalah ‘sesuai’ dengan tingkat yang paling tinggi.

⁶ Mahesa, Poetra. (2005). *Kompetensi dan Sifat Individu Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, hlm. 12-15.

4. Analisis Hasil Penelitian

Setelah data-data yang ada terkumpul, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data. Data-data tersebut diolah melalui persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka didapatkan hasil cetakan yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = -1.226 b_0 + 0.216 X^1 + 0.176 X^2 + 0.240 X^3 + 0.179 X^4 + 0.416 X^5 + 0.198 X^6$$

Ini menunjukkan bahwa:

- 1) B1= 0.216 artinya setiap peningkatan pengetahuan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan;
- 2) B2= 0.176 artinya setiap peningkatan keterampilan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan;
- 3) B3= 0.240 artinya setiap peningkatan sikap profesional akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan;
- 4) B4= 0.179 artinya setiap peningkatan penghargaan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan;
- 5) B5= 0.416 artinya setiap peningkatan interaksi sosial akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan; dan
- 6) B6= 0.198 artinya setiap peningkatan insentif/bonus akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Terhitung	Prob/sig	Parsial (r2)	Ket.
X ¹	0.216	2.722	0.007	0.228	Signifikan
X ²	0.176	2.352	0.020	0.198	Signifikan
X ³	0.240	2.275	0.025	0.192	Signifikan
X ⁴	0.179	2.032	0.044	0.172	Signifikan
X ⁵	0.416	4.234	0.000	0.342	Signifikan
X ⁶	0.198	2.305	0.023	0.195	Signifikan
Total					
Konstanta	-1.226				
R	0.779				
R ²	0.607				
Adjusted R Square	0.590				
F-hitung	34.815				

Source: Primary data, 2020 (Edited).

Memperhatikan hasil perhitungan regresi linier berganda yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien korelasi berganda (multiple R) diperoleh nilai 0.779 atau mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas 'motivasi' yang meliputi penghargaan, interaksi sosial dan insentif/bonus dan kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap profesional mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan;
- 2) Koefisien determinasi (R squared) sebesar 0.607 ini berarti bahwa besarnya sumbangan keenam variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 60.7%, dengan

kata lain terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara keenam variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan;

- 3) Koefisien parsial (adjusted R squared) sebesar 0.590 terhadap variabel Y adalah 59.0%;
- 4) Koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan pengaruh sebagai berikut:
 - a. Pengaruh pengetahuan (X^1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.216 karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan pengaruh antara variabel pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kuat dan positif dengan tingkat pengaruh sebesar 0.216;
 - b. Pengaruh keterampilan (X^2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.176 karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan pengaruh antara variabel keterampilan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kuat dan positif dengan tingkat 963.*- pengaruh sebesar 0.176;
 - c. Pengaruh sikap profesional (X^3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.240 karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan pengaruh antara variabel sikap profesional terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kuat dan positif dengan tingkat pengaruh sebesar 0.240;
 - d. Pengaruh kondisi penghargaan (X^4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.179 karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan pengaruh antara variabel penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kuat dan positif dengan tingkat pengaruh sebesar 0,179;
 - e. Pengaruh interaksi sosial (X^5) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.416 karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan pengaruh antara variabel interaksi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kuat dan positif dengan tingkat pengaruh sebesar 0.416; dan
 - f. Pengaruh insentif/bonus (X^6) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.198 karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan pengaruh antara variabel insentif/bonus terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kuat dan positif dengan tingkat pengaruh sebesar 0.198.
- 5) Uji-t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan uji-t dari masing-masing variabel independen yaitu pengetahuan (X^1), keterampilan (X^2), sikap profesional (X^3), penghargaan (X^4), interaksi sosial (X^5), insentif (X^6), mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi pada poin berikut; dan
- 6) Uji-F dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan uji-t dari masing-masing variabel independen yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, penghargaan, interaksi sosial, insentif secara bersama-sama atau simultan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 34.815 dengan tingkat signifikan : 0.000 .

F – Prob	=	0.000	<	* 0.05
----------	---	-------	---	--------

Tabel 9. **Korelasi dan Determinasi Parsial Variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	X ¹	X ²	X ³	X ⁴	X ⁵	X ⁶
Korelasi (r)	0.396	0.489	0.632	0.522	0.663	0.500
Signifikan	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Determinasi (r ²)	0.157	0.239	0.399	0.272	0.440	0.250
Total						

Source: Primary data, 2020 (Edited).

4.1. Pengaruh Pengetahuan (X¹) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengetahuan karyawan mempunyai korelasi yang positif yang mana $r = 0.396$ signifikansi 0.000 (sangat signifikan). Pengaruh pengetahuan (X¹) yang dinyatakan dengan koefisien $r^2 = 0.157$, sekalipun korelasi dan determinasi lemah, tapi karena positif maka variabel pengetahuan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal yang mana pengetahuan karyawan semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat pada PT Kalbe Nutritionals.

4.2. Pengaruh Keterampilan (X²) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keterampilan karyawan mempunyai korelasi yang positif yang mana $r = 0.489$ signifikansi 0.000 (sangat signifikan). Pengaruh keterampilan (X²) yang dinyatakan dengan koefisien $r^2 = 0.239$, sekalipun korelasi dan determinasi lemah, tapi karena positif maka variabel keterampilan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal yang mana keterampilan karyawan semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan pula ikut meningkat pada PT Kalbe Nutritionals.

4.3. Pengaruh Sikap Profesional (X³) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sikap profesional karyawan mempunyai korelasi yang positif yang mana $r = 0.632$ signifikansi 0.000 (sangat signifikan). Pengaruh sikap profesional (X³) yang dinyatakan dengan koefisien $r^2 = 0.399$, sekalipun korelasi dan determinasi lemah, tapi karena positif maka variabel sikap profesional memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal yang mana sikap profesional karyawan makin baik, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat pada PT Kalbe Nutritionals.

4.4. Pengaruh Penghargaan (X⁴) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penghargaan karyawan mempunyai korelasi yang positif yang mana $r = 0.522$ signifikansi 0.000 (sangat signifikan). Pengaruh penghargaan (X⁴) yang dinyatakan dengan koefisien $r^2 = 0.272$, sekalipun korelasi dan determinasi lemah, tapi karena positif maka variabel penghargaan memengaruhi kinerja karyawan. Hal yang mana penghargaan karyawan atas promosi jabatan dan pendelegasian, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang semakin meningkat pada PT Kalbe Nutritionals.

4.5. Pengaruh Interaksi Sosial (X⁵) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Interaksi karyawan mempunyai korelasi yang positif yang mana $r = 0.663$, signifikansi 0.000 (sangat signifikan). Pengaruh interaksi (X⁵) yang dinyatakan dengan koefisien $r^2 = 0.440$, sekalipun korelasi dan determinasi lemah, tapi karena positif maka variabel interaksi memengaruhi kepuasan karyawan. Hal yang mana interaksi sosial karyawan semakin tinggi atau ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan semakin baik dan meningkat pada PT Kalbe Nutritionals.

4.6. Pengaruh Insentif (X^6) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Insentif atau bonus karyawan mempunyai korelasi yang positif yang mana $r = 0.500$ signifikansi 0.000 (sangat signifikan). Pengaruh insentif atau bonus (X^6) yang dinyatakan dengan koefisien $r^2 = 0.250$, sekalipun korelasi dan determinasi lemah, tapi karena positif, maka variabel insentif atau bonus memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal yang mana insentif atau bonus pegawai yang diterima semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan semakin baik dan meningkat pada PT Kalbe Nutritionals.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis maka ada beberapa kesimpulan yang terkait dengan pengaruh beberapa faktor terhadap kepuasan kerja pada PT. Kalbe Nutritionals yaitu:

Secara statistik faktor kompetensi yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, sikap profesional dan motivasi (meliputi: penghargaan, interaksi sosial, dan pemberian insentif) secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Kalbe Nutritionals. Jadi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Kalbe Nutritionals maka manajer puncak harus memperhatikan keenam faktor tersebut di atas.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel interaksi sosial yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti apabila manajer puncak PT Kalbe Nutritionals ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka interaksi sosial harus diperhatikan. Hal ini dapat terjadi karena dalam interaksi sosial sangat terkait dengan masalah komunikasi seperti komunikasi antar rekan kerja sehingga terjalin hubungan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain interaksi sosial yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel sikap profesional juga menempati urutan kedua yang sangat dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi apabila pihak manajer ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Kalbe Nutritionals, maka faktor sikap profesional yang harus diperhatikan karena tanpa sikap profesional maka perusahaan tidak akan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Referensi

Books with an author:

Adisty, Suwito. (2004). *Motivasi Kerja dan Kepuasan; Tinjauan Herzberg*. Jakarta: Penerbit Pustaka Binaman.

Hamdah, Hasam. (2003). *Peranan Pendidikan Terhadap Kualitas SDM*. Solo: Penerbit Bina Ilmu.

Mahesa, Poetra. (2005). *Kompetensi dan Sifat Individu Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Tani, Handoko. T. (2004). *Dasar-Dasar Motivasi*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2020 AMJ. All rights reserved.