

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teory

Grand theory yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Perilaku organisasi. Robbins & Judge, (2013: 10) Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. *Middle Theory* yang di gunakan adalah *Human Resource Management (HRM)* dan *Substantive Theory* terdiri dari variable penelitian yaitu Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan kepuasan Kerja Karyawan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hasibuan (2017) Manajemen SDM menjadi bagian integral dari organisasi besar dan perusahaan yang bisa diamati sehari-hari. Manajemen SDM ini biasanya lebih merujuk pada departemen tertentu yang tugasnya menaungi sistem kerja yang menjaga hubungan antara para pekerja di suatu perusahaan. Tentunya departemen ini terlibat dalam hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan dan kesejahteraan

karyawan, perekrutan karyawan, dan analisis kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karyawan.

Mangkunegara (2013) Tanggung jawab yang dipikul bagian manajemen SDM terbagi dalam beberapa hal. Pertama, manajemen SDM bertanggung jawab dalam desain organisasi. Selanjutnya ia berperan dalam mengelola penilaian kinerja karyawan, pengaturan pekerja atau karyawan dalam analisis kerjanya, mengatur penghargaan untuk karyawan berdasarkan manfaat dan kepatuhan yang diberikan. Yang terpenting, manajemen SDM bertanggung jawab dalam mengembangkan karyawan dan organisasi. Penilaian yang dilakukan oleh manajemen SDM, yang akan memakai kriteria tertentu dalam penilaian. Manajemen SDM akan memonitor segala tindakan kerja selama ini, dan mengukur kinerja tersebut dengan mengevaluasinya. Monitoring ini biasanya dilengkapi dengan dokumentasi kerja yang berefek pada kemajuan atau kemunduran perusahaan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Definisi Kompetensi

Mangkunegara (2017) Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja SDM yang pertama dengan memperbaiki system dan lingkungan kerja sedang yang kedua melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.

Ubaidillah (2020) kompetensi merupakan salah satu cara yang dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Gozali (2020) Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Sedangkan Hasibuan (2014) Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Wibowo (2015) menyatakan bahwa: kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

2.3.3 Indikator Pengembangan Kompetensi

Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. 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 profesional dalam pekerjaan mereka.

Pengembangan SDM dirasakan sangat penting karena tuntutan pekerjaan yang sangat kompleks akibat kemajuan teknologi dan kompetisi diantara berbagai organisasi, sangat membutuhkan pengembangan karyawan yang baik. Beberapa tujuan dari pengembangan karyawan diantaranya :

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesinmesin
3. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.

4. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan untuk konsumen perusahaan dan atau organisasi
5. Menjaga moral pegawai yang baik.
6. Meningkatkan karier pegawai
7. Meningkatkan kecakapan manajerial pegawai

2.3.4 Indikator Kompetensi

Zwell (2015) indikator atau faktor yang berkaitan dengan SDM berbasis kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge)

Yaitu Pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (Understanding)

Yaitu Kedalaman Kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien

3. Keterampilan (Skill)

Yaitu Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya baik secara fisik dan mental. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (Value)

Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam setiap tindakannya. Misalnya standart perilaku para karywan dalam melaksanakan tugas (Kejujuran, keterbukaan,demokratis dll).

5. Sikap (Attitude)

Yaitu Perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dll).

6. Minat (Interest)

Yaitu Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Yuniarsih (2018) motivasi merupakan perilaku yang berorientasi pada tujuan dimana hal ini mempengaruhi pekerja atau karyawan untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan. Menurut Hasibuan S.P (2017), Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Menurut Hamalik (2017) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Azwar (2017) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2015) motivasi merupakan proses seseorang atau sekelompok yang memiliki kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang atau sekelompok dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.4.1 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian (2010:164)“mengidentifikasi faktor-faktor intrinsik sebagai motivator atau faktor pertumbuhan”. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

- a. pencapaian (achievement),
- b. pengakuan (recognition),
- c. pekerjaan itu sendiri (the work it self),
- d. tanggung jawab (responsible),
- e. peluang untuk maju (advancement).

Faktor-faktor ini mengakibatkan naiknya tingkat kepuasan dan motivasi kerja.

2.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145) menyebutkan indikator motivasi antara lain:

1. **Kebutuhan akan berprestasi**
Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. **Kebutuhan akan afiliasi**
Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. **Kebutuhan akan kompetensi**
Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. **Kebutuhan akan kekuasaan**
Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Edison *et al.* (2016:216) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi

pekerjaan, rekan kerja serta keamanan pekerjaan didalam organisasi tersebut. Dampak kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Griffin dan Moorhead (2013:74) kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan menjadi mengurangnya tingkat absensi, memberikan kontribusi positif, dan tetap Bersama organisasi. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang digunakan oleh Prasetio *et al* (2019) untuk mengukur tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins dan Judge, 2018:50). Menurut Masram dan Muah (2017:117) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagi segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara, (2013), Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan adalah :

1. Faktor pegawai atau karyawan yaitu , kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terkait dengan psikologi seorang karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas di suatu pekerjaan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015);

1. Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
2. Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
3. Gaji atau upah yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
5. Rekan sekerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan

apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya.

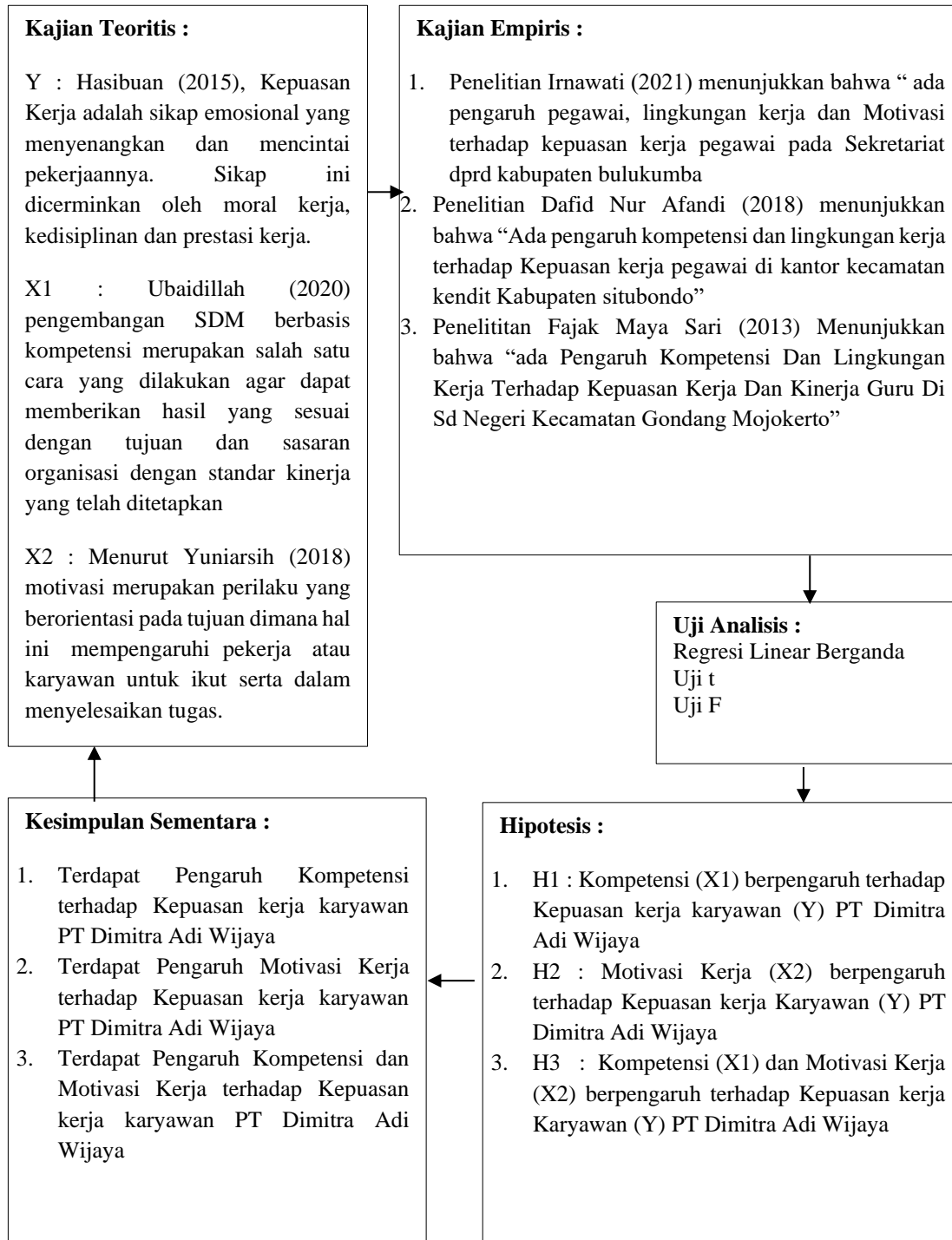
Penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 yang terdapat dalam halaman selanjutnya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

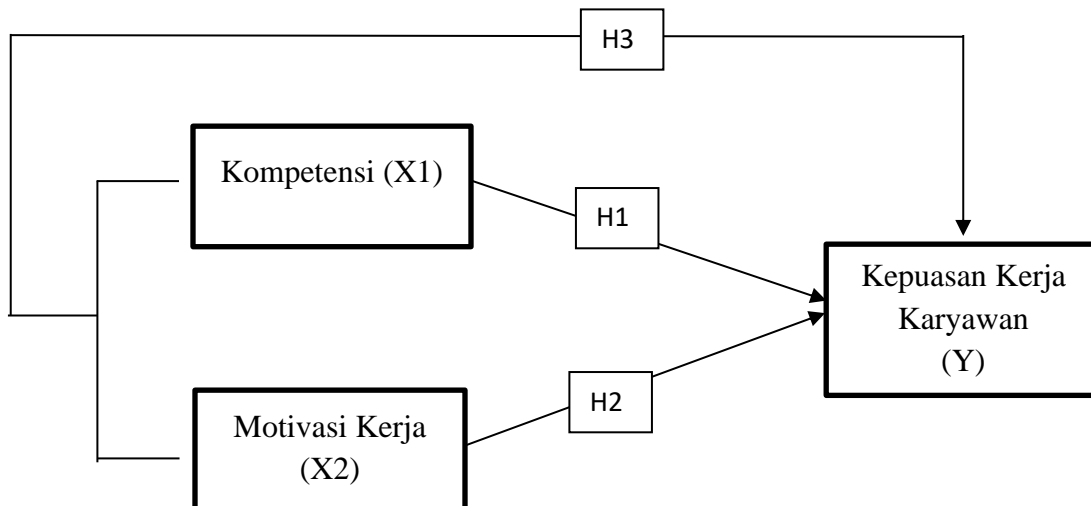
No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Irmawati, Anwar, Haeranah (2021)	Pengaruh kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat dprd kabupaten bulukumba	- Kompetensi - Lingkungan Kerja - Motivasi - Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,513 yang berarti bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba sebesar 51,3%, sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2	Yumhi (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja	- Disiplin Kerja - Kompetensi - Motivasi Kerja	Hasil membuktikan bahwa Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja,

		Terhadap Kepuasan Kerja	- Kepuasan Kerja	terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan Terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.
3	Syahrial Candra & Irawati Nur (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kalbe Nutritionals	- Kompetensi - Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja	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 Nutritional.
4	Suryono efendi & Amirudin yusuf (2021)	Nfluence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority	- Competence - Compensation - Motivation - Employee Performance - Job satisfaction	he results of the research revealed that competence and motivation had a positive and significant effect, while compensation had no significant positive effect on job satisfaction. The compensation variable proved to have a significant positive effect, while competence and motivation had no significant positive effect on employee performanc
5	H. Muhammad Arifin (2015)	The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance	- Competence - Motivation - Organisational Culture - Job Satisfactio dan Performance	Findings indicate that competence and organizational culture affect positively and insignificantly teacher job satisfaction. While, job motivation affects positively and significantly teacher job satisfaction, but it did not give any significant effect on teacher performance. Competence and job satisfaction affect positively and significantly teacher performance, in fact organizational culture just haspositive but insignificant effect to job satisfaction

2.7 Kerangka Pemikiran



2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011) menjelaskan pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian dari teori tersebut, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, keputusan dan aktivitas yang dilaksanakan selalu mengacu kepada kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu yang terukur dan dapat teramati validitasnya berdasarkan seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi. Dengan mengacu pada kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu dapat dibangun suatu sistem informasi manajemen SDM berbasis kompetensi yang terintegrasi (*integrated competencies based human resource management information*

system). Sistem ini merupakan database yang dibagi berdasarkan fungsi manajemen SDM secara terpadu. Informasi yang dihasilkan selalu mengacu pada data kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu. Adapun dalam system tersebut perusahaan akan meningkatkan daya usaha kinerja terhadap karyawan supaya perusahaan tersebut lebih baik.

Manajemen SDM berbasis kompetensi memandang hasil kerja yang diharapkan dan peran atau persyaratan kerja organisasi dari sudut pandang orang dibandingkan dengan sudut pandang pekerjaan. Pendekatan ini yang membuat kompetensi menjadi fondasi dari seluruh fungsi manajemen SDM ini, di mana kompetensi menggerakkan sistem rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, promosi, pelatihan, manajemen kinerja, dan penghargaan. Kinerja yang luar biasa tidak hanya sekedar berhasil, tetapi lebih pada tujuan utama dari organisasi untuk menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi.

H1: Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja Karyawan .

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Sangat diyakini, jika motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada orang yang bekerja dalam mengelola organisasi tersebut dan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan motivasi yang berkesimbangan dan terjaga Gomes (2005). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik.

H2: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. Pengaruh kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

Manajemen SDM berbasis kompetensi memandang hasil kerja yang diharapkan dan peran atau persyaratan kerja organisasi dari sudut pandang orang dibandingkan dengan sudut pandang pekerjaan. Pendekatan ini yang membuat kompetensi menjadi fondasi dari seluruh fungsi manajemen SDM ini, di mana kompetensi menggerakkan sistem rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, promosi, pelatihan, manajemen kinerja, dan penghargaan. Kinerja yang luar biasa tidak hanya sekedar berhasil, tetapi lebih pada tujuan utama dari organisasi untuk menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi.

Pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak

sepantasnya dikerjakan. Hal ini sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan, karena keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan tergantung pada kemampuan perusahaan tersebut mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya, serta sejauh mana peningkatan yang bisa dicapai oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu, dengan jalan membandingkan penilaian prestasi kerja sekarang dan kemudian menggunakan informasi hasil pengukuran tersebut untuk memastikan bahwa pelaksanaan dari pada aktivitas perusahaan telah sesuai dengan hasil kerja standar yang telah disepakati bersama.

H3: Ada Pengaruh kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja