PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Survey pada pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung)

**Desy Triana Aisyah** aisyahdesytriana@gmail.com

**Azhar Affandi**

***Abstract***

*This study aims to obtain empirical evidence regarding "The Influence of Competence and Motivation on Job Satisfaction and its Implications on Employee Performance: A Study at the Graphic Design and Typography Office in Nonstop Building, Bandung City." The results of this research can serve as a contribution to companies in efforts to improve employee performance. The research method used is descriptive and verificative analysis. Data collection was conducted through a survey using a Google Form questionnaire along with observation techniques, with a sample of 41 respondents. Field data collection was carried out in 2024. The data analysis technique used in this research is Path Analysis with the help of IBM SPSS software. The research results show that competence has a positive and significant effect on job satisfaction, with a total influence of 18.40%, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction with a total influence of 65.98%, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a total influence of 91.1%.*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai studi pada kantor desai grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung". Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner google form disertai dengan teknik observasi, sampel berjumlah 41 orang. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2024. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Path Analysis dengan bantuan software IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruh total sebesar 18,40%, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruh total sebesar 65,98% dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh total sebesar 91,1%

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstrak**

*Panalungtikan ieu tujuanana pikeun meunangkeun bukti empiris ngeunaan "Pangaruh Kompetensi jeung Motivasi kana kapuasan kerja sarta implikasina kana kinerja pagawé: Studi di kantor desain grafis jeung tipografi di Nonstop Building kota Bandung." Hasil panalungtikan ieu bisa dijadikeun kontribusi pikiran pikeun perusahaan dina usaha ningkatkeun kinerja pagawé. Métode panalungtikan anu dipaké nyaéta analisis deskriptif jeung verifikatif. Pangalolaan data anu dipaké nyaéta survey maké kuisioner Google Form kalayan téknik observasi, kalayan sampel anu jumlahna 41 urang. Pangalolaan data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2024. Téknik analisis data anu dipaké dina panalungtikan ieu nyaéta Path Analysis dibantuan ku software IBM SPSS. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén kompetensi boga pangaruh positif jeung signifikan kana kapuasan kerja kalayan pangaruh total 18,40%, motivasi boga pangaruh positif jeung signifikan kana kapuasan kerja kalayan pangaruh total 65,98%, sarta kapuasan kerja boga pangaruh positif jeung signifikan kana kinerja pagawé kalayan pangaruh total 91,1%.*

***Kecap Konci:*** *Kualitas Palayanan, Citra Sakola, Kapuasan, Minat Ngalajengkeun*

# PENDAHULUAN

Tahun 2024 diprediksi sebagai era digitalisasi kreatif dengan beberapa tren teknologi dan industri. Era digitalisasi memungkinkan sektor ekonomi kreatif untuk berkembang lebih cepat dan lebih luas. Industri desain grafis dan tipografi dapat berkontribusi pada pengembangan ekonomi kreatif dengan menghasilkan konten visual yang menarik dan berkelanjutan. Dengan demikian, sektor ekonomi kreatif diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, desainer grafis sebagai pekerja kreatif berhak mendapatkan perlindungan dan hak-hak sebagai pekerja. Beberapa hak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan antara lain: Hak atas upah minimum, Hak atas jaminan sosial tenaga kerja, Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, Hak atas cuti dan istirahat, Hak atas perlindungan khusus bagi pekerja perempuan dan anak.

Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga mengatur kewajiban pekerja untuk mematuhi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Pekerja juga wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan menjaga kerahasiaan perusahaan. Dengan adanya UU Ketenagakerjaan, diharapkan dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi desainer grafis sebagai pekerja kreatif. Sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Industri kreatif, termasuk desain grafis dan tipografi, berkontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia, dengan pertumbuhan yang baik setiap tahunnya. Ini menciptakan peluang bagi desainer untuk berinovasi dan bersaing, tetapi juga meningkatkan jumlah kompetitor yang harus dihadapi. Persaingan dalam industri desain grafis di Indonesia semakin ketat, terutama dengan adanya kemajuan teknologi dan globalisasi.

Pasar desain grafis dan tipografi di Indonesia semakin berkembang seiring dengan meningkatnya permintaan akan identitas merek yang kuat dan berbeda. Perusahaan-perusahaan, baik skala besar maupun menengah, semakin menyadari pentingnya desain grafis dan tipografi yang baik dalam mempengaruhi persepsi dan preferensi konsumen. Perusahaan-perusahaan di Indonesia semakin menyadari pentingnya memiliki identitas merek yang kuat dan konsisten. Desain grafis dan tipografi yang unik dan mencerminkan nilai-nilai perusahaan dapat membantu merek membedakan diri di pasar yang ramai. Hal ini telah membuka peluang bagi desainer dan studio desain untuk tumbuh dan mengembangkan bisnis mereka.

Beberapa perusahaan terkemuka di Indonesia yang telah menjadi klien yakni Traveloka, Goto, BCA, BCAdigital, Blu, Indosat, Tiket.com, Bukalapak, OVO, Jenius, Gopay maupun organisasi atau institusi lainnya seperti Universitas Padjadjaran, Peruri, dan Pemerintah Kota Jakarta dalam perancang identitas visual kota Jakarta (@plusjakarta) dengan design font Plus Jakarta Sans. Meskipun industri desain grafis dan tipografi di Indonesia menjanjikan pertumbuhan yang signifikan, ada beberapa tantangan yang perlu diatasi, salah satunya persaingan dalam pasar global yang semakin ketat, lebih terbuka, kompetitif dan kebutuhan akan inovasi berkelanjutan yang terus meningkat.

Desainer grafis dan tipografi dihadapkan pada tantangan dari teknologi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence) yang mampu menghasilkan desain dengan cepat dan efisien. Hal ini menciptakan dilema bagi desainer untuk tetap relevan dan kreatif, sambil mempertimbangkan kebutuhan klien dan etika dalam desain. Pendidikan yang baik dan pengembangan keterampilan menjadi kunci bagi desainer untuk bersaing di era digital. Institusi pendidikan di Indonesia mulai menyesuaikan kurikulum mereka untuk memenuhi kebutuhan industri, sehingga lulusan lebih siap menghadapi tantangan di pasar global.

Sebuah perusahaan yang besar selain harus memiliki jumlah SDM yang memadai juga harus didukung oleh kualifikasi SDM yang memiliki kinerja unggul, etos kerja tinggi, dan kompetensi yang handal dalam menjalankan aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan (Widyatmojo et al., 2023). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan pada, yang didasarkan atas kesungguhan dan kecakapan pengalaman beserta waktu (Yani et al.,2022). Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Rumbiak et al., 2023).

 Atas hasil wawancara dan survei yang telah dilakukan pada kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung, ditemukan perbedaan gelar jurusan ilmu pendidikan yang dimiliki pegawai dimana tidak selaras dengan posisi pekerjaan yang dijalani, ditemukan juga fakta bahwa masih adanya pegawai pegawai yang datang terlambat ke kantor, lebih dari ketentuan jam awal kerja perusahaan yaitu jam 10:00 pagi, pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif seperti pegawai yang waktu istirahatnya melebihi ketentuan perusahaan sehingga mengambil waktu jam kerjanya karena terlambat masuk ketika jam istirahat sudah berakhir dimana ketentuan perusahaan istirahat pada jam 12:00-13:00. Absensi merupakan masalah bagi perusahaan, karena keterlambatan berarti berkurangnya jam kerja karyawan dan merupakan kerugian bagi perusahaan yang dapat mengakibatkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang, teori, dan penelitian terdahulu, dapat dikemukakan hipotesis penelitian: (1) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai. (2) Terhadap pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. (3) Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. (4) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

# METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif, sedangkan analisis verifikatif diolah dengan metode *Path Analysis* dengan bantuan IBM SPSS. Populasi pada penelitian ini pegawai kantor desain grafis dan tipografi nonstop building kota bandung, dengan sampel yang diperoleh berjumlah 41 responden.

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner memalui *google form* kepada pegawai kantor desain grafis dan tipografi nonstop building kota bandung dengan skala interval. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan pengujian untuk analisis verifikatif terdiri dari pengujian kolerasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis t.

# HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas, kuesioner dari masing-masing variabel dinyatakan valid karena niolai r hitung lebih besar dari r tabel (lihat Tabel 3). Hal ini mengindikasi bahwa seluruh pilihan jawaban dari responden dinyatakan valid dan mengartikan bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur keseluurhan variabel.

Selanjutnya, hasil pengujian Reliabilitas masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena nilai *alpha cronbach* yang didapat lebih besar dari 0.6 (> 0.6) (lihat Tabel 4). Hal ini mengindikasi bahwa seluruh pilihan jawaban dari responden dinyatakan reliabel dan mengartikan bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden memiliki konsistensi skor jawaban pada setiap pernyataan yang diberikan kepada responden.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif maka didapatkan hasil sebesar 3.59% yang berada di nilai interval 3,41-4,20 dengan presentase 72% yang berarti kompetensi pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop bulding bandung sudah baik.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif maka didapatkan hasil sebesar 3.36% yang berada di nilai interval 2,61-3,40 dengan presentase 61% yang berarti motivasi pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop bulding bandung cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif maka didapatkan hasil sebesar 3.32% yang berada di nilai interval 2,61-3,40 dengan presentase 67% yang berarti kepuasan kerja pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop bulding bandung cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif maka didapatkan hasil sebesar 3.28% yang berada di nilai interval 2,61-3,40 dengan presentase 65% yang berarti kinerja pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop bulding bandung cukup baik.

Untuk melakukan pengujian atau perhitungan *path analysis*, perlu diketahui terlebih dari besaran hubungan antar variabel independen. Dari hasil pengujian, didapat hasil bahwa besaran korelasi antara variabel kompetensi dan motivasi sebesar 0,656 (lihat tabel 5). Selanjutnya dilakukan pengukuran pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, besarnya koefisien jalur dari masing-masing variabel ialah untuk kualitas pelayanan sebesar 0,251 dan citra sekolah sebesar 0,734 (lihat tabel 6). Maka sub struktur 1 adalah sebagai berikut:

Y = 0,251X1 + 0,734X2 + Ɛ1

Dilakukan juga pengurukan nilai R Square dari X1 dan X2 terhadap Y dan didapat hasil R Square variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,843 (lihat tabel 7). Hal ini mengartikan bahwa 84,3% variasi dalam kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas pelayanan dan citra sekolah, sementara sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah mengetahui nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel, dilakukan perhitungan besarnya pengaruh langsung antara X1 dan X2 terhadap Y. Didapat hasil bahwa pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 6,3% dan X2 terhadap Y sebesar 53,87%. Karena nilai R Square pun telah didapatkan, maka dapat dihitung pengaruh tidak langsung dari setiap variabel. Didapat hasil bahwa pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y masing-masing sebesar 12,10%. Maka, hasil pengaruh totalnya adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 Terhadap Y

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| VVariabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Total |
| X1 | X2 |
| X1 | 6,3 | 12,21 | - | 18,40 |
| X2 | 53,87 | - | 12,21 | 65,98 |
| Pengaruh Keseluruhan | 84,38 |
| Pengaruh Faktor Lain/Faktor Residu | 15,7 |

Pengaruh total atau simultan variabel kualitas pelayanan (X1) dan citra sekolah (X2) terhadap kepuasan (Y) adalah sebesar 84,38%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel tersebut atau variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 15,7%. Sedangkan pengaruh masing-masing variabel ialah, pengaruh X1 terhadap Y memiliki pengaruh total sebesar 18.40% dan pengaruh X2 terhadap Y memiliki pengaruh total sebesar 65,98%.

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk mencari pengaruh Y (Kepuasan Kerja) terhadap Z (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat hasil bahwa besarnya koefisien jalur Y terhadap Z sebesar 0,911 (lihat tabel 9). Maka sub struktur 2 adalah:

Z = 0,911Y + Ɛ2

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data yang telah diuraikan, maka didapat model analisis jalur secara lengkap adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Analisis Jalur Secara Lengkap

Hasil signifikansi dari masing-masing variabel independent yaitu X1 (kompetensi) signifikansinya sebesar 0.005 < 0.05, dan X2 (motivasi) signifikansinya sebesar 0.000 < 0.05, artinya X1 dan X2 masing masing berpengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja). Dapat diketahui Koefisien Jalur X1 terhadap Y (ρyX1) = 0.251, Koefisien Jalur X2 terhadap Y (ρyX2) = 0.734. X1 (kompetensi) dan X2 (motivasi) sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Y (kepuasan kerja). X1 (kompetensi) memiliki koefisien beta sebesar 0.251 dengan nilai signifikansi 0.005 (<0.05) yang menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (kepuasan kerja), sementara X2 (motivasi) memiliki pengaruh lebih besar dengan koefisien beta yaitu 0.734 dengan signifikansi 0.000 (<0.05). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung pada ρyX1 dan ρyX2 lebih besar dari ttabel maka koefisien jalur ada pengaruh signifikan. Berdasarkan signifikansi <0.05 maka H0 ditolak dan jika signifikansi >0.05 maka H0 diterima. Artinya kompetensi dan motivasi secara individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan dapat dilihat signifikansi dari variabel kepuasan kerja (Y) yaitu 0.000 < 0.05 artinya variabel kepuasan kerja (Y) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Z). Koefisien beta sebesar 0.954 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0.05) mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kinerja pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Dari uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Y sebesar 0.000. Nilai ini <0.05 sehingga kesimpulannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Ariwibowo (2022: 132) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dilihat dari nilai Osampel (0.248) dan t-statistik (3,262) diatas dari t-tabel (1,96). Ratnasari (2021:8) juga mengungkapkan pada hasil penelitiannya bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar 0,143, dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai thitung) sebesar 0,632 pada probability = 0,527. Nilai CR 0,632 < 2,000 dan Probability = 0,527 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja adalah positif tidak signifikan.

# PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabulasi penelitian deskriptif pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel kompetensi yang diukur oleh lima belas pertanyaan dengan lima dimensi yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dari hasil penyebaran kuisioner dan pengolahan data makan didapatkan hasil sebesar 3.59% yang berada di nilai interval 3,41-4,20 dengan presentase 72% yang berarti kompetensi pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop bulding bandung sudah baik.

 Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel motivasi yang diukur oleh sebelas pertanyaan dengan tiga dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. Dari hasil penyebaran kuisioner dan pengolahan data makan didapatkan hasil sebesar 3.36% yang berada di nilai interval 2,61-3,40 dengan presentase 61% yang berarti motivasi pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop bulding bandung cukup baik.

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel kepuasan kerja yang diukur oleh tiga belas pertanyaan dengan lima dimensi yaitu pekerjaan, gaji dan promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian. Dari hasil penyebaran kuisioner dan pengolahan data makan didapatkan hasil sebesar 3.32% yang berada di nilai interval 2,61-3,40 dengan presentase 67% yang berarti kepuasan kerja pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop bulding bandung cukup baik.

 Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel kinera pegawai yang diukur oleh dua puluh satu pertanyaan dengan delapan dimensi yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efektifitas kerja, kreatifitas, kerjasama, andal, inisiatif, dan kualitas personal. Dari hasil penyebaran kuisioner dan pengolahan data makan didapatkan hasil sebesar 3.28% yang berada di nilai interval 2,61-3,40 dengan presentase 65% yang berarti kinerja pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop bulding bandung cukup baik.

 Dari hasil uji t antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut: Y = 0.251X1 + 0.396. Persamaan jalur tersebut, menggambarkan semakin tinggi peningkatan kompetensi tidak secara drastis meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dari hasil uji t antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0.251 diperoleh nilai thitung sebesar 2.947, ttabel sebesar 1.685 dan dengan berdasarkan signifikansi <0.05 maka H0 ditolak. Artinya kompetensi secara individu berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja. Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa total besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja yaitu 18.4%.

Dari hasil uji t antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut: Y = 0.734X2 + 0.396. Persamaan jalur tersebut, menggambarkan semakin tinggi peningkatan motivasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil uji t antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0.856 diperoleh nilai thitung sebesar 8.622 thitung, ttabel sebesar 1.685 dan dengan berdasarkan signifikansi <0.05 maka H0 ditolak. Artinya motivasi secara individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan Demikian dapat disimpulakan bahwa total besar pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu 65.98%

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitiaan Ariwibowo (2022:132) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dilihat dari nilai Osampel (0.181) dan t-statistik (2,002) diatas dari t-tabel (1,96). Ratnasari (2021:8) juga mengungkapkan pada hasil penelitiannya bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar 0,341 dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai thitung) sebesar 2,307 pada probability = 0,021. Nilai CR 2,307 > 2,000 dan Probability = 0,021< 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja adalah positif signifikan.

Dari hasil uji f antara kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut: Y = 0.856X1 + 0.856X2 + 0.436.

Kriteria uji “Ditolak H0 jika F>Fα;K(n-k-1)” dimana dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (2;41-2-1) diperoleh F0.05;(2;38) = 3.24. Karena Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak pada tingkat kekeliruan 0.05, jadi berdasarkan pada hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building bandung.

Dalam penelitian ini 84.30% dan sisanya sebesar 15.70% atau besar koefisien jalur untuk faktor yang tidak diteiti dalam penelitian ini adalah sebesar 0.396 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan. Sementara itu apabila dilihat secara parsial variabel motivasi nilainya lebih dominan yaitu 65.98% daripada variabel kompetensi dengan nilai sebesar 18.4%.

Berdasarkan output diatas diperoleh nilai koefisien jalur ρzy sebesar 0.954 dan nilai R2yx sebesar 0.911 atau 91.1%. Dengan nilai tersebut dapat diperoleh pengaruh dari faktor lain (error) sebesar 100% - 91.1% = 8.9%. Dengan Demikian diperoleh persamaan sebagai berikut : Z = 0.911 Y + Ꜫ2. Persamaan tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Y sebesar 0.000. Nilai ini <0.05 sehingga kesimpulannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung sebesar 91.1%.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan unutk mengetahui “Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai studi pada kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kondisi kompetensi pegawai di kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung yang diukur dengan dimensi mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan dapat diinterpretasikan dalam kriteria baik. (2) Kondisi motivasi pegawai di kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung yang diukur dengan dimensi mencakup kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan, maka dapat diintrepretasikan dalam kriteria cukup baik. (3) Kondisi kepuasan kerja pegawai di kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung yang diukur dengan dimensi yang mencakup pekerjaan, gaji dan promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian maka dapat diintrepretasikan dalam kriteria cukup baik. (4) Kondisi kinerja pegawai di kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung yang diukur dengan dimensi yang mencakup yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efektifitas kerja, kreatifitas, kerjasama, andal, inisiatif, dan kualitas personal dapat diintrepretasikan dalam kriteria cukup baik.(5) Pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung adalah sebesar 6.3%. Pengaruh tidak langsung dari kompetensi melalui motivasi pegawai sebesar 12.08%. Total pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah 18,38%. (6) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung adalah sebesar 53.87%. Pengaruh tidak langsung dari motivasi melalui variabel kompetensi sebesar 12.08%. Total pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 65.95%. (7) Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung secara bersama sama atau simultan sebesar 84.38% dan sisanya sebesar 15.70% atau besar koefisien jalur untuk faktor yang tidak diteiti dalam penelitian ini adalah sebesar 0.396 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan faktor lainnya. (8) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desain grafis dan tipografi di nonstop building kota bandung sebesar 91.1%.

# DAFTAR PUSTAKA

Alrawahi, S., Sellgren, S.F., Altouby, S., Alwahaibi, N. and Brommels, M., 2020. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. Heliyon, 6(9).

Ansory, H., and Meithiana, I., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Ariwibowo, J., Madris, M. And Patiro, S.P.S., 2022. Pengaruh Peluang Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Barat. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 9(2), Pp.126-134.

Citra, L.M., 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), pp.214-225.

Da Cruz Carvalho, A., Riana, I.G. and Soares, A.D.C., 2020. Motivation on job satisfaction and employee performance. International research journal of management, IT and social sciences, 7(5), pp.13-23.

Dessler, Garry., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta.

Dewi, I.K. And Widjaja, Y.R., 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. Journal Of Social And Economics Research, 5(2), Pp.1500-1517.

Gemnafle, M. and Batlolona, J.R., 2021. Manajemen pembelajaran. Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (JPPGI), 1(1), pp.28-42.

Ghozali Imam. 2019., Aplikasi Anslisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gomez, Faustino Cardodo., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Hasan, Jamiludin S.E., 2023. Pengantar Manajemen. CV. AZKA PUSTAKA.

Indrawan, I. and Arifin, B., 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BMT Al Ikhwan). Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 1(2).

Indriani, R.R.F., 2021. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmpro), 2(2), Pp.291-296.

Jauhardi, Yan., 2019, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Bio Farma (PERSERO)

Kinicki Angelo, Kreitner Robert, 2012, Organzational Behavior, 4' Edition, McGrawHill.Inc, New York.

Koontz, Harold and Wehrich, Heinz., 2010. Human Resources Management, McGraw-Hill Irwin.

Laras, T., Jatmiko, B. and Wawuru, E., 2021. Kinerja Pegawai: Dampak Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Survey Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, 9(2), pp.110-123.

Locke, E A, 2010. Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Untuk Memimpin dengan Penuh Keberhasilan, Jakarta: Spektrum.

Luthans, Fred., 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Malayu S.P. Hasibuan., 2014. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan., 2020. 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Duapuluhempat. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, AP., 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Palembai, Suriadiningrat and Muhammad Rusydi Rahman, Edi Jusriadi., 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar. Journal Competitiveness Vol. 9, Nomor 1.

Prasetyo, E.T. and Marlina, P., 2019. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), pp.21-30.

Prawiyogi, A.G. and Toyibah, R.A., 2020. Strategi peningkatan kompetensi mahasiswa melalui model sertifikasi kompetensi. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 1(1), pp.78-86.

Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Susanti, E.N., Tanjung, R. and Ismanto, W., 2021. Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Manajemen Pendidikan, 16(1), pp.1-12.

Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa: Benyamin Molan), Jakarta : Index.

Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Robbins, Stephen P., 2009. Organizational Behaviour, Edisi Kesepuluh, Penterjemah DIs. Benyamin Molan, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.

Robbins SP, 2011, Prilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Ropidin, R. and Riyanto, S., 2020. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia. Jurnal Syntax Transformation, 1(5), pp.167-174.

Setiawan, A.D., Bastian, A. and Seswandi, A., 2023. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa Di Kecamatan Bukit Batu. JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN, 2(1), pp.84-94.

Spencer, Lyle M. Jr, PhD and Spencer, Signe M. 2006. Competence at Work Models for Superior Performance. Inc.N.Y.: Press.

Stoner, James.A.F. 1996. Management, Prentice Hall International,Inc Englewood Cliffs, New York.

Steers, Richard M. 2005, Organizational Effectiveness. Goodyear Publishing Company, Inc. Santa Monica. California.

Sugiyono. 2022. Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, A. And Riyanto, S., 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bursa Efek Indonesia. Swot, 7(1), P.279547.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suyadi Prawirosentono 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi, Jakarta : Ghalia Indonesia

T. Hani. Handoko. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Wattimury, B., Jeddawi, M. and Kawuryan, M.W., 2019. Strategi Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi di Sekeretariat Kota Ambon Provinsi Maluku. Visioner Journal, 11(3), pp.301-314.

Widyantoro, 1995, Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga, Edisi Ketiga, Penerbit larsito, Jakarta.

Wirtadipura, D., 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Desanta (Indonesian Of Interdisciplinary Journal), 3(1), Pp.354-363.

Zulkifli, Z., 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), Pp.414-423.

Lampiran: Tabel Hasil Penelitian

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item Butir Pertanyaan | Nilai rhitung | Nilai rtabel | Keterangan |
| Kompetensi(X1) | X1.1 | 0.421 | 0.308 | Valid |
| X1.2 | 0.405 | 0.308 | Valid |
| X1.3 | 0.666 | 0.308 | Valid |
| X1.4 | 0.657 | 0.308 | Valid |
| X1.5 | 0.695 | 0.308 | Valid |
| X1.6 | 0.696 | 0.308 | Valid |
| X1.7 | 0.680 | 0.308 | Valid |
| X1.8 | 0.823 | 0.308 | Valid |
| X1.9 | 0.761 | 0.308 | Valid |
| X1.10 | 0.755 | 0.308 | Valid |
| X1.11 | 0.698 | 0.308 | Valid |
| X1.12 | 0.847 | 0.308 | Valid |
| X1.13 | 0.767 | 0.308 | Valid |
| X1.14 | 0.754 | 0.308 | Valid |
| X1.15 | 0.709 | 0.308 | Valid |
| Motivasi(X2) | X2.1 | 0.824 | 0.308 | Valid |
| X2.2 | 0.922 | 0.308 | Valid |
| X2.3 | 0.937 | 0.308 | Valid |
| X2.4 | 0.937 | 0.308 | Valid |
| X2.5 | 0.918 | 0.308 | Valid |
| X2.6 | 0.894 | 0.308 | Valid |
| X2.7 | 0.930 | 0.308 | Valid |
| X2.8 | 0.655 | 0.308 | Valid |
| X2.9 | 0.721 | 0.308 | Valid |
| X2.10 | 0.505 | 0.308 | Valid |
| X2.11 | 0.867 | 0.308 | Valid |
| X2.12 | 0.627 | 0.308 | Valid |
| X2.13 | 0.911 | 0.308 | Valid |
| Kepuasan Kerja(Y) | Y.1 | 0.917 | 0.308 | Valid |
| Y.2 | 0.917 | 0.308 | Valid |
| Y.3 | 0.897 | 0.308 | Valid |
| Y.4 | 0.849 | 0.308 | Valid |
| Y.5 | 0.887 | 0.308 | Valid |
| Y.6 | 0.753 | 0.308 | Valid |
| Y.7 | 0.768 | 0.308 | Valid |
| Y.8 | 0.647 | 0.308 | Valid |
| Y.9 | 0.906 | 0.308 | Valid |
| Y.10 | 0.959 | 0.308 | Valid |
| Y.11 | 0.959 | 0.308 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Z) | Z.1 | 0.737 | 0.308 | Valid |
| Z.2 | 0.570 | 0.308 | Valid |
| Z.3 | 0.821 | 0.308 | Valid |
| Z.4 | 0.798 | 0.308 | Valid |
| Z.5 | 0.658 | 0.308 | Valid |
| Z.6 | 0.680 | 0.308 | Valid |
| Z.7 | 0.670 | 0.308 | Valid |
| Z.8 | 0.554 | 0.308 | Valid |
| Z.9 | 0.630 | 0.308 | Valid |
| Z.10 | 0.717 | 0.308 | Valid |
| Z.11 | 0.639 | 0.308 | Valid |
| Z.12 | 0.761 | 0.308 | Valid |
| Z.13 | 0.778 | 0.308 | Valid |
| Z.14 | 0.810 | 0.308 | Valid |
| Z.15 | 0.779 | 0.308 | Valid |
| Z.16 | 0.817 | 0.308 | Valid |
| Z.17 | 0.645 | 0.308 | Valid |
| Z.18 | 0.623 | 0.308 | Valid |
| Z.19 | 0.535 | 0.308 | Valid |
| Z.20 | 0.695 | 0.308 | Valid |
| Z.21 | 0.655 | 0.308 | Valid |

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Reliabilitas  | R-Kritis | Keterangan |
| Kompetensi (X1) | 0.908 | 0.600 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0.961 | 0.600 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0.965 | 0.600 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Z) | 0.942 | 0.600 | Reliabel |
|   |

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi



Tabel 6. Koefisien Jalur X1 dan X2 Terhadap Y



Tabel 7. Hasil R Square X1 dan X2 Terhadap Y



Tabel 9. Koefisien Model Regresi Y terhadap Z

