



The Effect Of Competence, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance Pt. Media Bengkulu Online Success

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Media Bengkulu Online Sukses

Nana Maharani ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; M Rahman Febliansa ³⁾

^{1,2,3)} *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ nanamaharani45@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [21 November 2024]

Revised [22 Desember 2024]

Accepted [10 Januari 2025]

KEYWORDS

Job Competence, Motivation, Job Satisfaction

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

PT Media Bengkulu Online Sukses merupakan suatu perusahaan bergerak di bidang media cetak online yang menyiarkan berita di daerah Bengkulu. Dalam melaksanakan visinya PT Media Bengkulu Online Sukses masih terdapat kendala dimana masih ada beberapa karyawan yang kompetensi belum sesuai dengan yang diharapkan seperti dalam melakukan aktivitas/tugasnya minatnya kurang maksimal, masih ada karyawan merasakan kurangnya komunikasi yang baik/efektif dengan atasan, masih ada beberapa karyawan yang memberikan target kerja tidak tepat waktunya serta kurangnya promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Media Bengkulu Online Sukses. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian yang memanfaatkan angka, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi dan penyajian hasil. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner yang diukur menggunakan *Software SPSS*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Media Bengkulu Online Sukses dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung > ttabel ($6,760 > 0,135$) dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$ dan thitung > ttabel ($8,427 > 0,135$). Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Media Bengkulu Online Sukses dengan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$ dan thitung > ttabel ($6,909 > 0,135$) variabel X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, motivation and job satisfaction on employee performance at PT Media Bengkulu Online Sukses. The type of research used in this study is associative research with a quantitative approach with a research method that utilizes numbers, starting from data collection to interpretation and presentation of results. The number of samples used in this study was 30 people. The data collection techniques in this study were observation and questionnaires measured using SPSS Software. The data analysis techniques used were multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results showed that there was an effect of competence (X1) on employee performance (Y) at PT. Media Bengkulu Online Sukses with a sig value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($6.760 > 0.135$) from the significance value obtained that variable X had an effect on employee performance (Y). from the significance value obtained that the motivation variable (X2) has an effect on employee performance (Y) with a sig value of $0.005 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($8.427 > 0.135$). There is an effect of job satisfaction (X3) on employee performance (Y) PT. Media Bengkulu Online Sukses with a sig value of $0.004 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($6.909 > 0.135$) variable X3 has an effect on employee performance (Y). So it can be concluded that together the independent variables have a significant effect on the dependent variable.

PENDAHULUAN

Pada era revolusi 4.0 saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Seiring bertambahnya jumlah pesaing, perusahaan dituntut untuk memenuhi harapan para konsumennya dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan dibandingkan dengan pelayanan yang diberikan oleh pesaing. Informasi bisnis dan publikasi memainkan peran penting dalam strategi pemasaran. Sumber Daya Manusia (SDM) penting menetap dalam suatu organisasi baik bagi individu ataupun secara kelompok, SDM menjadi penggerak utama untuk kelancaran berjalannya kegiatan setiap hari di dalam suatu organisasi, bahkan maju serta mundurnya perusahaan itu ditentukan dengan keberadaanya sumber daya manusianya (Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robainsyah, 2011). Setiap

perusahaan dituntut memiliki prestasi yang sangat baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Karyawan disini yaitu aset utama bagi perusahaan dan memiliki peran yang strategis dalam perusahaan yaitu berperan sebagai seseorang yang pemikir, perencanaan dan pengontrol aktivitas diperusahaan agar dapat mengoptimalkan SDM yang ada di bagaimana SDM tersebut dapat dikelola dengan baik perusahaan akan dapat berjalan serta berfungsi sebagaimana seharusnya jika SDM yang lainnya dapat difungsikan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan guna mengetahui seberapa mampu para karyawan dalam berusaha mencapai kinerja yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mengetahui karyawan belum memenuhi standar kinerja perusahaan atau mengalami penurunan, kinerja dapat dilihat dari pencapaian target yang ditetapkan perusahaan sebagaimana yang terjadi PT. Media Bengkulu Online Sukses. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi menjadi penting karena sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidangnya maka akan membantu karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Kompetensi menjadi penting karena sebagai faktor penentu dalam peneningkatan kinerja, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidangnya maka akan membantu karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat motivasi kerja karyawan. Penelitian Twalib dan Kariuki (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi maka karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh semangat. Penelitian Hartati (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat maka akan semakin tinggi kinerjanya. Berbeda dengan penelitian Irawan, dkk., (2020) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. pada PT. Media Bengkulu Online Sukses. Wibowo memaparkan kepuasan kerja sebagai pandangan yang dinilai baik dan buruk oleh seseorang pada pekerjaannya. Menurut Suwardi, melakukan suatu pekerjaan bukanlah bentuk dari kepuasan kerja pegawai tetapi ada aspek lain yang mempengaruhi adanya kepuasan kerja yaitu dengan beradaptasi terhadap lingkungan kerja, melakukan interaksi dengan rekan dan para atasan, dan mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam suatu lembaga ataupun instansi tempat bekerja. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai kondisi dimana emosional dapat menyenangkan dan juga sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukan para pekerjanya. PT Media Bengkulu Online Sukses merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang media cetak online yang menyebarkan berita di daerah Bengkulu yang sudah cukup lama, yang mempunyai visi terwujudnya penyuelenggaraan komunikasi, informatika, statistik yang efektif dan efisien berbasis teknologi informatika menuju masyarakat dan pemerintah Bengkulu yang maju , sejahtera, berkelanjutan dan berdaya saing. Dalam menjalankan visinya PT Media Bengkulu Online Sukses masih terdapat kendala dimana masih ada beberapa karyawan yang kompetensinya belum sesuai dengan yang diharapkan seperti dalam melakukan aktivitas/tugasnya minatnya kurang maksimal, masih ada karyawan merasakan kurangnya komunikasi yang baik/efektif dengan atasan, masih ada beberapa karyawan yang memberikan target kerja tidak tepat waktunya serta kurang promosi jabatan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar bisnis atau organisasi dapat berfungsi secara efektif dan efisien, sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting bahkan jika sumber daya lain digunakan, sulit bagi bisnis untuk menjalankan operasinya tanpa komponen ini atau kualitasnya buruk. Akibatnya, sumber daya manusia perusahaan harus dikelola dengan cara yang unik. Manajemen SDM adalah proses memberi karyawan lebih banyak wewenang atas pekerjaan mereka sehingga perusahaan secara keseluruhan dapat bekerja lebih baik, dan hati-hati. Memahami bahwa manajemen adalah hal yang wajib dilakukan oleh pemilik bisnis dan karyanya HRD penting untuk perusahaan yang sedang berkembang. Proses mengelola orang dalam suatu organisasi agar berfungsi secara efektif dan efisien dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang tumbuh dari unsur manusia. Pandangan para ahli tentang konsep perkembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut. Menurut Suwatni (2011) dalam Umiyati (2022) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja atau pegawai dalam suatu menjamin bahwa mereka bekerja dalam tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi menurut (Bukhori, 2005) dalam Umiyati (2022). Sedangkan



menurut Mathis dan Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Merujuk pada teori Mathis bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara khas manajer untuk mengelola kemampuan serta mengatur karyawan yang terdapat diperusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Perilaku Organisasi

Dalam menganalisis kinerja karyawan, selain dibutuhkan teori dan konsep yang terkait dengan manajemen SDM juga diperlukan konsep dan teori yang terkait dengan perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan perilaku organisasi memberikan kontribusi untuk mengamati dan menganalisis perilaku individu atau kelompok dalam organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan karyawan. Dalam kaitan ini perilaku organisasi, dapat memberikan kontribusi secara konseptual dimana perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang didalamnya mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari terkait dengan persepsi individu serta tindakan-tindakan pada saat bekerja dalam kelompok atau organisasi secara keseluruhan (Utaminingsih, 2014). Perilaku organisasi yaitu "Suatu studi yang menyangkut berbagai aspek mengenai tingkah laku manusia dalam kelompok atau organisasi" (Thoha, 2014). Perilaku organisasi yaitu suatu bentuk disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku dari pada individu dalam suatu organisasi serta dampak dari perilaku tersebut terhadap kinerja individual maupun organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) "Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) "Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Edison (2016:176) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu". Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) "Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di PT Media Bengkulu Online Sukses. Menurut Zwel dalam Wibowo (2010:269) Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Keyakinan dan nilai-nilai. Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya adalah sebuah perasaan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan menginginkan adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Pendapat yang dikemukakan Robbins (dalam Nimran dan Amirullah, 2015) ‘Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya’. Jadi jika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka banyak sikap positif yang akan ditampilkan oleh karyawan didalam pekerjaannya. Sedangkan Malthis dan Jackson (2000) menyatakan “Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang” Kepuasan Kerja adalah sebuah pernyataan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi suatu pengalaman kerja. Hal ini senada dengan pendapat Locke (dalam Nimran dan Amirullah, 2015) Kepuasan kerja (job satisfaction) pada dasarnya merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai dampak dari apresiasi karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu’. Siagian (2001:295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam memandang pekerjaan dan pengalaman kerja mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan serta kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan harapan karyawan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019) uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, Uji Instrumen Data Kuesioner, 2019). Dalam penelitian ini, uji validitas ini diuji dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.0 untuk menganalisa data berupa angka dengan menggunakan uji Pearson Correlation. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika $r_{hitung} \text{ positif dan } r_{hitung} > r_{tabel}$ Maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ Maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2020) reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah peubah ataupun konstruk. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan



(Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020). Menurut Ghozali (2016) kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Tidak hanya itu, menurut Ghozali (2016, p. 48) suatu penelitian juga dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70 dan apabila nilai Cronbach Alpha's < 0,70 penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Melihat hipotesis penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Menurut Sugiyono, persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut : (Sugiyono 2017)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja

a = constanta

b1= koefisien regresi antara kompetensi dengan kinerja

b2= koefisien regresi antara motivasi kerja dengan kinerja

b3= koefisien regresi antara kepuasan kerja dengan kinerja

X1 = variabel kompetensi

X2 = variabel motivasi kerja

X3 = variabel kepuasan kerja

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun hasil uji coba validitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Ket
X1			
1	0,974	0,2573	Valid
2	0,862	0,2573	Valid
3	0,708	0,2573	Valid
4	0,790	0,2573	Valid
5	0,770	0,2573	Valid
6	0,859	0,2573	Valid
7	0,961	0,2573	Valid
X2			
1	0,719	0,2573	Valid
2	0,791	0,2573	Valid
3	0,760	0,2573	Valid
4	0,708	0,2573	Valid
5	0,750	0,2573	Valid
6	0,707	0,2573	Valid
7	0,700	0,2573	Valid
8	0,785	0,2573	Valid
9	0,708	0,2573	Valid
X3			
1	0,515	0,2573	Valid

2	0,430	0,2573	Valid
3	0,807	0,2573	Valid
4	0,407	0,2573	Valid
5	0,403	0,2573	Valid
6	0,735	0,2573	Valid
Y			
1	0,791	0,2573	Valid
2	0,730	0,2573	Valid
3	0,737	0,2573	Valid
4	0,715	0,2573	Valid
5	0,723	0,2573	Valid
6	0,746	0,2573	Valid
7	0,798	0,2573	Valid
8	0,730	0,2573	Valid
9	0,715	0,2573	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,2573$ (Terlampir). Adapun indikator bahwa item pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. R_{tabel} yang merupakan ketetapan adalah 0,2573.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner pada tabel Rekapitulasi item reliabilitas kuesioner sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0,845	0,6	Reliabel
2	Motivasi	0,734	0,6	Reliabel
3	Kepuasan kerja		0,6	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,756	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliable dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.256	.124		2.069	.040		
	X1	.994	.003	.994	6.760	.000	.833	1.200
	X2	.709	.006	.609	8.427	.005	.274	3.646
	X3	.606	.006	.405	6.909	.004	.296	3.374
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data Sekunder di olah 2024

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 22 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 9,256 + 0,994 X_1 + 0,709 X_2 + 0,606 X_3 + e$$



Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 9,256 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 9,256
- Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,994 artinya apabila kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,994 dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel variasi (X_2) 0,709. Bernilai positif yaitu 0,709 artinya apabila motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,709 satuan dengan asumsi variabel (X_1) dan (X_3) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel variasi (X_3) 0,606. Bernilai positif yaitu 0,606 artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,606 satuan dengan asumsi variabel (X_1) dan (X_2) nilainya konstan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Media Bengkulu Online Sukses dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,760 > 0,135$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Media Bengkulu Online Sukses dengan nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,427 > 0,135$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Media Bengkulu Online Sukses dengan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,909 > 0,135$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{sig} < \alpha$ dimana F_{sig} sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} 9,323, $> F_{tabel}$ 2,65.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :Bagi pihak PT. Media Bengkulu Online Sukses agar memberikan kompetensi dan menciptakan motivasi serta kepuasan kerja yang baik di perusahaan karena kompetensi dan motivasi serta kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Bagi Perusahaan bahwa kompetensi atau X_1 lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitiannya dengan melakukan penelitian serupa dengan studi kasus yang berbeda serta diharapkan dengan menambah beberapa variabel yang belum di teliti oleh penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji Sigit Sutedjo, Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Inti Kebun Sejahtera. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 5 No 2. Hlm 120-129.
- Afni Chan, Yasri (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*.
- Agustina Hanafi (2016) *The Influence of Competence and Teamwork On Employee's Performance Of Agriculture, Corps and Horticulture Service South Sumatera Selatan*.
- Anis Mardiyah, Charles Bohlen Purba (2019) *The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran*. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* Vol.4 Issue.6
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Banni, Maslan. et. al. 2011. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur area Samarinda*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang Ramadhan, Djudi Mukzam (2017) *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 50 No. 3.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, Piartrini, Putu Saroyini (2020) *The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali*. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) Vol.4 Issue.6Fuad, Noor dan Gofur Ahmad. 2009. *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: Grasindo
- Gery, Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Delapan. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- I Gusti NGR Krishna Raharjaya, Putu Kepramareni, Nengah Landra, AA Putu Agung (2020) *Influence of Motivation of Work and Competence on Performance of Teacher with Job Satisfaction as Variabel Mediation at SMK Ti Bali Global Denpasar*. International Journal Contemporary Research and Review Vol.11 Iss.2
- Indriantoro, Nur dan Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPF.
- M. Ikhsan, Andi Reni dan Wardhani Hakim (2019) *Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar*, HJABE Vol. 2 No. 1 Januari 2019