

# Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT. Kao Indonesia

Nieke Masruchiyah\*, Olivia Augesthania Putri Gumay, Cich Ratnasih

Program Studi Manajemen, Universitas Borobudur, Indonesia

<p><i>Received</i> 20 March 2023</p> <p><i>Revised</i> 24 March 2023</p> <p><i>Accepted</i> 7 July 2023</p>	<p><b>Abstrak</b></p> <p>PT KAO Indonesia adalah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi produk konsumsi yang secara garis besar dikelompokkan dalam 3 kategori sebagai berikut: Health &amp; Beauty, Hygiene &amp; Living dan Baby Diapers. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode penelitian yang datanya berupa angka dan digunakan untuk mengukur sebuah subjek atau objek penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja selama masa pandemi covid-19. Hasil penelitian dari analisis pengaruh langsung maupun tidak langsung pada variabel kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja selama masa pandemi covid-19 di PT. KAO Indonesia maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut : 1. Pada variabel penelitian kompetensi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja dinyatakan bahwa signifikan dengan nilai 0,000 dalam uji simultan F dikatakan dapat mempengaruhi. 2. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,367. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. 3. Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.</p> <p>Kata Kunci: kompetensi, motivasi, kepuasan kerja</p>
<p><b>*Correspondence</b> Nieke Masruchiyah Email:nieke69ms@gmail.com</p>	<p><b>Abstract</b></p> <p><i>PT KAO Indonesia is a multinational company engaged in the manufacturing and distribution of consumer products which are broadly grouped into 3 categories as follows: Health &amp; Beauty, Hygiene &amp; Living, and Baby Diapers. This research uses a quantitative approach and a research method whose data is in the form of numbers and is used to measure a subject or object of research. This study is intended to explain the effect of competence and motivation on job satisfaction which has an impact on performance during the COVID-19 pandemic. The research results from the analysis of direct and indirect effects on competency and motivation variables on job satisfaction which have an impact on performance during the COVID-19 pandemic at PT KAO Indonesia can be concluded as follows: 1. In the research variables of competence and motivation in influencing performance, it is stated that it is significant with a value of 0.000 in the simultaneous F test. 2. Competency variables have a positive influence on job satisfaction, this is evidenced by the level of significance with a value of 0.000 and a regression coefficient value of 0.367. This proves that the first hypothesis is accepted. 3. The Motivation variable has a positive influence on job satisfaction, this is evidenced by the level of significance with a value of 0.000 and a regression coefficient value of 0.401. This shows that the second hypothesis is accepted.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Competence, motivation, job satisfaction</i></p>

## PENDAHULUAN

PT KAO Indonesia adalah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi produk konsumsi yang secara garis besar dikelompokkan dalam 3 kategori sebagai berikut: Health & Beauty: sabun muka dan badan "BIORE", masker mata "MEGRHYTHM", cat rambut "LIESE" dan body lotion "JERGENS". Hygiene & Living: pembalut & panty liner "LAURIER", detergen & pelembut pakaian "ATTACK" dan pembersih lantai "MAGICLEAN". Baby Diapers: popok bayi "MERRIES". Di dalam bidang usaha ini PT Kao Indonesia berusaha sepenuh hati untuk kepuasan dan peningkatan kualitas hidup konsumen dengan menciptakan produk-produk yang berkualitas baik dan perspektif konsumen yang kita sebut "YOKI-MONOUZUKURI".

Menurut Spencer dan Spencer karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan (Engkus & Pramadista, 2022). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi adalah karakteristik yang

mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul (Kartika & Sugiarto, 2014). Dalam manajemen, kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge, skill, expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisis lebih luas terhadap attributes dan perilaku individu (Vernia & Sandiar, 2020). Attributes terdiri dari *knowledge, skill* dan *expertise*. Dengan mengevaluasi kompetensi -kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja seseorang (Herachwati & Dinita S, 2012). Indikator penilaian kinerja di instansi atau perusahaan pada umumnya meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan, kemampuan pegawai, pelayanan dan peningkatan pegawai. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan *skill* dan *knowledge* yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis yang teridentifikasi melalui pengendalian diri, kepercayaan diri dan membangun hubungan yang teridentifikasi

melalui kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan rancangan kerja (Rianto & Susilowati, 2014). Motivasi adalah pola pikir yang ada dalam setiap individu untuk mencapai tujuan yang akan dicapai (Emda, 2018). Menurut McClelland motivasi adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Damayanti & Syahrin, 2022). Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemauan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi.

Selain suatu kompetensi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sugiarto, 2019). Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti

interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka (Trinovela & Saragi, 2021). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan dan sangat berdampak pada kinerja karyawan. Sementara kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antar hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Coulter, 2016). Lalu kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Sedangkan Menurut Rivai kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Berdampak Pada Kinerja Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT. Kao Indonesia”.

## **METODOLOGI**

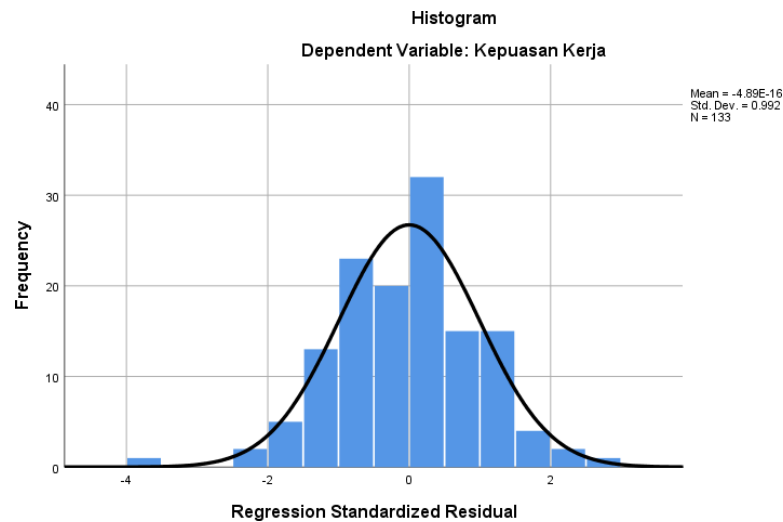
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jikadata menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

kejadian. Data yang dikumpulkan semata - mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi (Sudaryono, 2018). Metode penelitian kuantitatif sendiri yaitu metode penelitian yang datanya berupa angka dan digunakan untuk mengukur sebuah subjek atau objek penelitian. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja selama masa pandemi covid-19 PT. KAO Indonesia.

Grafik 1. Hasil Uji Normalitas X1 dan X2 terhadap Y



Multikolinieritas menunjuk pada pengertian bahwa antarvariabel independen saling berkorelasi secara signifikan. Jika terjadi korelasi atau ada hubungan yang linier diantara variabel independen, hal itu akan menyebabkan prediksi terhadap variabel dependen menjadi bias karena ada masalah hubungan di antara variabel-variabel independen

tersebut. Jadi, pada analisis regresi seharusnya tidak terjadi masalah multikolinieritas (Nurgiyantoro, dkk: 2015). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance (T). Jika nilai VIF < 10 dan nilai T > 0,01, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut uji multikolinieritas variabel X1 dan X2 terhadap Y.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.762	1.312
	Motivasi	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Terhadap Kepuasan Kerja  
Sumber: Hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel SPSS 26 tabel koefisien pada multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance (T). Pada tabel di atas nilai VIF  $1,312 < 10$  dan nilai T  $0,762 > 0,01$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikolinieritas. Selanjutnya uji multikolinieritas variabel X1 dan X2 dan Y terhadap Z.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.645	1.551
	Motivasi	.626	1.598
	Kepuasan Kerja	.562	1.780

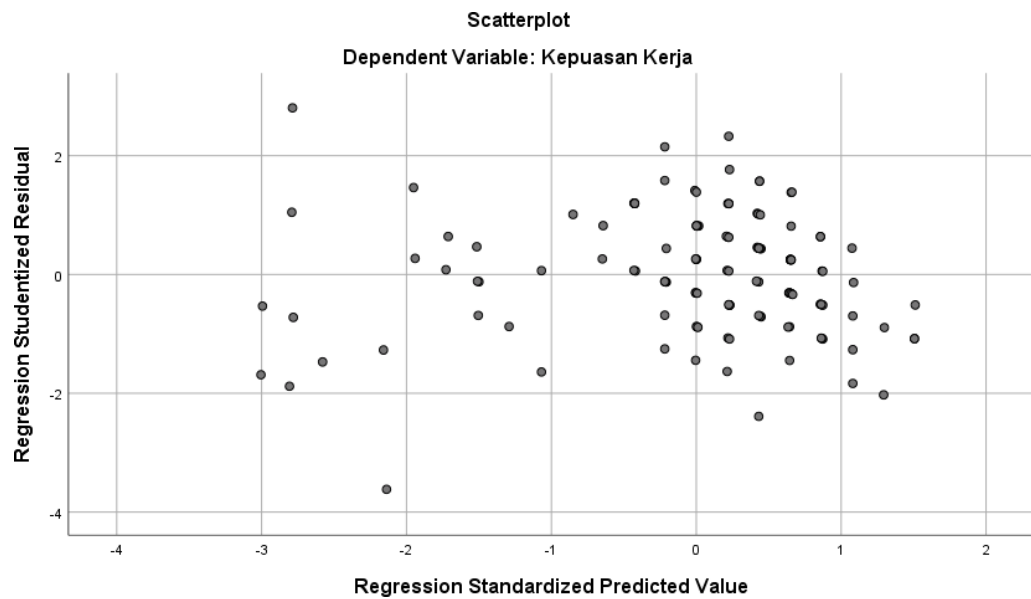
a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Terhadap Kinerja  
Sumber: hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel SPSS 26 tabel koefisien pada multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance (T). Pada tabel di atas nilai VIF (1,551) (1,598) (1,780)  $< 10$ , dan nilai T (0,645) (0,626) (0,562)  $> 0,01$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya

ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan uji Scatter Plot sering juga disebut dengan grafik sebar, adalah penggunaan titik-titik untuk mewakili nilai untuk dua variabel numerik yang berbeda. Posisi setiap titik pada sumbu horizontal dan vertikal menunjukkan nilai untuk titik data individual. Scatter plot digunakan untuk mengamati hubungan antar variabel. Berikut variabel X1 dan X2 terhadap Y.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil output SPSS 26

Pada grafik scatterplot diatas bahwa titik-titik menyebar secara acak pada sebuah pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel dependen dan independent.

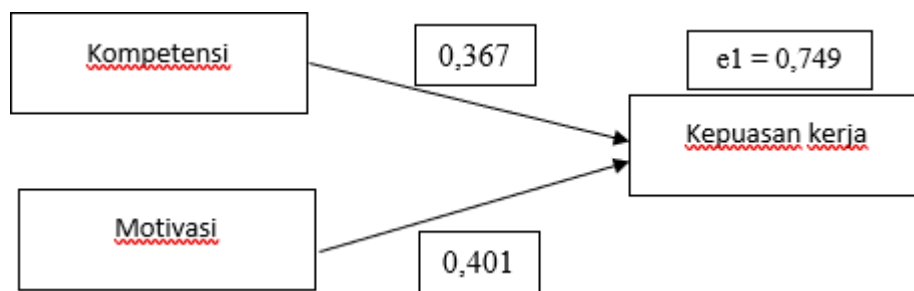
### Menguji Model Struktur 1

Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + e1$$
$$= 0,367 X1 + 0,401 X2 + 0,749$$

R square sebesar 0,438 maka memiliki arti bahwa pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 43,8 % dan nilai e1 dapat dicari dengan  $e1 =$

$\sqrt{(1 - 0,438)} = 0,749$ . Berikut diagram jalur model 1 (Hubungan Kausal antara X1 dan X2 terhadap Y).



Gambar 2. Hubungan klausal antara X1 dan X2 dengan Y

Dari struktur model 1 tersebut diketahui bahwa nilai 0,367 merupakan nilai variabel X1(kompetensi) yang berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja).

Sedangkan nilai nilai0,401merupakan nilai variabel X2 (Motivasi) yang berpengaruh terhadap Y (kepuasankerja) dan e1 didapat dengan e1 = = 0,749.

## Pembahasan

### Koefisien Analisis Jalur secara Keseluruhan

Tabel 3. Pembahasan analisis jalur secara keseluruhan

Analisis Jalur	Pengaruh		Koefisien Determinasi
	Direct	Indirect	
X1 □ Y	0,367		0,438
X2 □ Y	0,401	1,996	

Kinerja karyawan merupakan pendukung yang terpenting dalam sebuah perusahaan, maka jika kinerja karyawan baik tentu menuju kesuksesan merupakan hal yang mudah untuk dicapai. Dengan menganalisa factor yang dapat berhubungan dengan kinerja karyawan diharapkan agar dapat memberikan dan memperkuat factor yang berpengaruh

cukup besar terhadap kinerja karyawan sehingga visi dan misi perusahaan dengan efektif dapat dicapai sesuai dengan harapan. Berdasarkan tabel analisis jalur secara keseluruhan berikut simpulan secara objektif.

- a. Pengaruh yang terdapat pada X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi) terhadap Y (Kepuasan Kerja) secara



keseluruhan sebesar 43,8% dan sisanya adalah 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

- b. Pada Koefisien jalur variabel Kompetensi (X1) terhadap Y (Kepuasan Kerja) dipengaruhi langsung sebesar  $0,367^2 =$

13,46%

- c. Pada Koefisien jalur variabel Motivasi (X2) terhadap Y (Kepuasan Kerja) dipengaruhi langsung sebesar  $0,401^2 =$  16,08%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis pengaruh langsung maupun tidak langsung pada variabel kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja selama masa pandemi covid-19 di PT. Kao Indonesia maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel penelitian kompetensi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja dinyatakan bahwa signifikan dengan nilai 0,000 dalam uji simultan F dikatakan dapat mempengaruhi.
2. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,367. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima.
3. Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap

kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, T. E., & Syahrian. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerjakaryawan Di Pt. Y. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(2), 1–12.
- Emda, A. (2018). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 5(2), 172. <https://doi.org/10.22373/lj.v5i2.2838>
- Engkus, & Pramadista, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit. *Jurnal Ekonomak*, 8(3), 88–99.
- Herachwati, N., & Dinita S, A. D. S. (2012).

- Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 5(1), 56–64.  
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v5i1.2553>
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73–90.  
<https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Mangkunegara, A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rianto, R. D., & Susilowati, E. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Implementasi* (O. S. & P. Cakranegara (ed.); Issue September). PT. Filda Fikrindo.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management (13th) Edition*. Pearson Education Limited.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method* (Cetakan 2). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sugiarto, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bess Finance Cabang Bandun. *Kajian Dan Riset Manajemen Profesional*, 10(2), 62–80.
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 33–46.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3737979>