

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI (STUDI KASUS SEKOLAH
TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA)**

Nukie Farah Aman Jaya¹, Meita Pragiwani²

¹Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia jakarta

²Ekonomi dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia jakarta
email : farah.amanjaya777@gmail.com¹

Abstract

In today's competitive era, universities must adopt strategies to improve the quality and value of the company. Employee performance and loyalty are important drivers for the sustainability of the company, and human resources (HR) play an important role in driving goals. This study aims to determine the effect of competence, work motivation, and work environment on employee job satisfaction at STEI Indonesia. This study uses an associative research strategy to determine the effect of three independent variables, namely Competence, Motivation, and Work Environment on Employee Job Satisfaction. This quantitative research is supported by a survey method based on positivism, using a questionnaire as a data collection tool. This study shows that competence does not directly increase job satisfaction. However, higher work motivation will result in higher job satisfaction. This study also highlights the significant impact of the work environment on job satisfaction. The better the work environment, the higher the job satisfaction. These findings provide valuable insights for institutions to understand the factors that influence employee job satisfaction and apply them to improve employee welfare and productivity.

Keywords: *Competence, Work environment, Work motivation, Job satisfaction*

Abstrak

Di era persaingan saat ini, perguruan tinggi harus mengadopsi strategi untuk meningkatkan kualitas dan nilai perusahaan. Kinerja dan loyalitas karyawan merupakan pendorong penting bagi keberlanjutan perusahaan, dan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mendorong tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di STEI Indonesia. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas, yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian kuantitatif ini didukung oleh metode survei yang berlandaskan positivisme, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Akan tetapi, motivasi kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Studi ini juga menyoroti dampak signifikan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi lembaga untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan menerapkannya untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja

Corresponding author : farah.amanjaya777@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Di era persaingan saat ini, perguruan tinggi harus mengadopsi strategi untuk meningkatkan kualitas dan nilai perusahaan. Kinerja dan loyalitas karyawan merupakan pendorong penting bagi keberlanjutan perusahaan, dan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mendorong tujuan tersebut (Prayogi dkk, 2019; Magdalena, 2021).. Kepuasan kerja merupakan fenomena individu yang memengaruhi kinerja karyawan, karena menentukan perasaan dan penilaian mereka terhadap pekerjaan mereka, terutama kondisi kerja mereka (Premisari & Furwanto, 2022; Setiyowati, 2021). Kepuasan kerja merupakan isu penting bagi individu maupun institusi, karena memungkinkan upaya untuk meningkatkan kebahagiaan dalam hidup dan meningkatkan tujuan organisasi ((Nabawi, 2019:174). Hal ini merupakan hal yang bersifat individual, dengan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem dan nilai-nilai mereka. Kepuasan kerja memungkinkan upaya untuk meningkatkan tujuan organisasi dan kapasitas layanan.

Dampak perilaku dari ketidakpuasan kerja adalah penurunan kompetensi karyawan karena target yang tidak tercapai dan metode

kerja yang lambat. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada produktivitas, absensi, pergantian karyawan, dan dampaknya terhadap kesehatan. Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja (Mungkasa, 2020). Kepuasan kerja menjadi semakin penting dalam organisasi, karena secara signifikan memengaruhi produktivitas organisasi. Ketidakpuasan dapat menyebabkan masalah seperti penurunan kompetensi karyawan. Karyawan yang berkualitas akan mempengaruhi kemajuan karyawan dan instansi dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja menuju kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan operasional sehari-hari.

Berbagai definisi akademis tentang kepuasan kerja karyawan, Tiffin (1956) berpendapat bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan kerja sama antar pimpinan. Motivasi kerja membantu pekerja menyelaraskan semangat dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi tingkat stres dan kelelahan. Pengaturan kerja yang fleksibel dapat membantu organisasi merekrut dan mempertahankan karyawan, mengurangi ketidakhadiran, dan turnover. Untuk meminimalisir turnover karyawan, organisasi harus mempertimbangkan semua

faktor yang menyebabkan karyawan ingin pindah (Turnover Intention). Keinginan karyawan untuk pindah sering kali dipicu ketika mereka merasa kondisi kerja mereka tidak lagi sesuai dengan harapan. Turnover dapat berupa pengunduran diri, pemindahan keluar unit perusahaan, pemecatan, atau kematian anggota perusahaan.

Di Perguruan Tinggi STIE Jakarta, terjadi penurunan jumlah karyawan, sering kali karena kondisi kesehatan dan tuntutan dari keluarga atau kehidupan pribadi. Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi kompetensi dan motivasi karyawan tetapi juga mencerminkan ketidakpuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di STEI Indonesia. Serta mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di lingkungan STEI, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan STEI, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan STEI.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan karyawan, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat. Sedangkan, Bintoro dan Daryanto (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu

secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kompetensi (XI)

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didalam setiap individu Eksan (2020)

Motivasi Kerja(X2)

Menurut Suwanto (2020 : 161) 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. Teori motivasi A.H. Maslow yang merupakan suatu hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan kebersamaan, kebutuhan harga diri dan terakhir kebutuhan aktualisasi diri. A.H. Maslow berpendapat bahwa susunan hirarki kebutuhan itu merupakan organisasi yang mendasari motivasi manusia. Semakin individu itu mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhannya yang relatif lebih tinggi, maka individu itu akan semakin mampu mencapai

individualitasnya, artinya lebih matang kepribadiannya.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi Nurjaya (2021). Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja

Nabawi (2019:174) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang tentang pekerjaannya, terutama tentang kondisi pekerjaannya, dan terkait dengan apakah pekerjaannya dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Hipotesis

H1 : Kompetensi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Indonesia Jakarta

H2 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Indonesia Jakarta

H3 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan STIE Indonesia Jakarta

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas, yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian kuantitatif ini didukung oleh metode survei yang berlandaskan positivisme, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi penelitian meliputi subjek, objek, dan objek lain, sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti. Teknik sampling jenuh digunakan dengan jumlah sampel jenuh sebanyak 64 orang karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan kombinasi/triangulasi.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SEM smart PLS, yaitu pendekatan pemodelan kausal yang memaksimalkan variasi variabel kriteria laten yang dijelaskan oleh variabel prediktor. Penulis memilih Partial Least Square untuk penelitian ini, karena melibatkan variabel laten yang diukur berdasarkan indikatornya. Alat analisis statistik data dengan menggunakan metode SEM PLS meliputi analisis outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas model, dan analisis korelasional untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, penelitian ini secara efektif memanfaatkan strategi penelitian asosiatif untuk mendapatkan pemahaman yang jelas tentang masalah yang

dihadapi dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4.1. Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Total
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
KK1	1	1	4	36	23	65
KK2	2	2	11	26	24	65
KK3	2	3	10	29	21	65
KK4	2	3	10	36	14	65
KK5	1	3	13	38	10	65
KK6	0	1	7	30	27	65
KK7	2	1	17	30	15	65
KK8	2	0	6	33	24	65
KK9	2	2	6	29	26	65
Jumlah	14	16	84	287	184	585
	2%	3%	14%	49%	31%	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kepuasan kerja, diperoleh distribusi jawaban responden terhadap sembilan pernyataan yang telah diajukan. Secara keseluruhan, jumlah total tanggapan yang diberikan adalah 585, dengan mayoritas responden memberikan jawaban dalam kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Dari tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 49% responden menyatakan Setuju (S) terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur kepuasan kerja, sementara 31% menyatakan Sangat Setuju (SS). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier yang tersedia di tempat kerja mereka. Sebaliknya, hanya 14% responden yang menjawab Netral (N), yang menunjukkan bahwa sebagian kecil responden belum memiliki sikap yang jelas terhadap aspek-aspek kepuasan kerja yang ditanyakan. Sementara itu, proporsi responden yang

menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 3% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 2%, yang menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja relatif kecil dalam populasi yang diteliti.

Tabel 4.2. Frekuensi Jawaban Variabel Kompetensi

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Total
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
K1	2	0	6	26	31	65
K2	1	0	6	35	23	65
K3	1	1	5	34	24	65
K4	3	0	11	27	24	65
K5	1	1	8	27	28	65
Jumlah	8	2	36	149	130	325
	2%	1%	11%	46%	40%	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompetensi, mayoritas responden menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sebanyak 46% responden menyatakan Setuju dan 40% Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur kompetensi, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang memadai. Sebanyak 11% responden bersikap Netral, sementara yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju masing-masing hanya 1% dan 2%, yang menunjukkan tingkat ketidakpuasan yang sangat kecil terhadap aspek kompetensi. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan umumnya memiliki kepercayaan diri terhadap kompetensi mereka, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang belum sepenuhnya yakin.

Tabel 4.3. Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Total
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
M1	1	0	9	26	29	65
M2	1	1	18	31	14	65
M3	0	1	10	31	23	65
M4	6	6	17	20	16	65
M5	6	5	13	25	16	65
Jumlah	14	13	67	133	98	325
	4%	4%	21%	41%	30%	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi, mayoritas responden memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sebanyak 41% responden menyatakan Setuju dan 30% Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur motivasi, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa termotivasi dalam bekerja. Namun, terdapat 21% responden yang bersikap Netral, serta masing-masing 4% responden yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju, yang mengindikasikan adanya sebagian kecil karyawan yang merasa kurang termotivasi. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum motivasi kerja karyawan cukup baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam aspek yang masih mendapat tanggapan netral atau kurang puas.

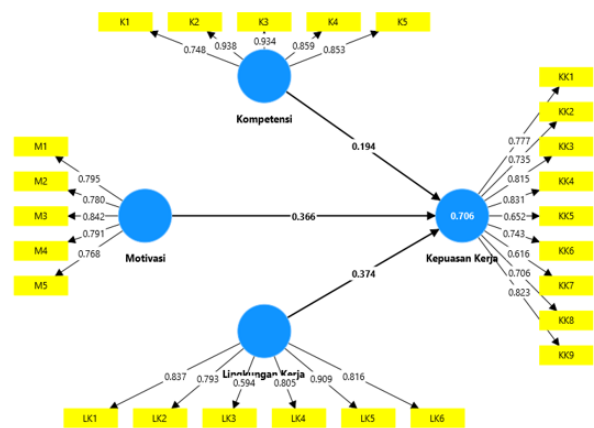
Tabel 4.4. Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Total
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
LK1	3	1	13	32	16	65
LK2	2	3	15	33	12	65
LK3	4	3	22	25	11	65
LK4	3	5	20	27	10	65
LK5	0	5	12	33	15	65
LK6	2	0	9	37	17	65
Jumlah	14	17	91	187	81	390
	4%	4%	23%	48%	21%	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja mereka. Sebanyak 48% responden menyatakan Setuju dan 21% Sangat Setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja sudah mendukung kenyamanan dan produktivitas mereka. Namun, terdapat 23% responden yang bersikap Netral, serta masing-

masing 4% yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju, yang mengindikasikan adanya beberapa aspek lingkungan kerja yang masih perlu diperbaiki. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum lingkungan kerja dinilai baik, masih terdapat peluang untuk meningkatkan aspek tertentu agar lebih optimal dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan.



Gambar 1. Skema Outer Model
Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 4.1.0.9. Adapun tahapan yang harus dilakukan dalam analisis model outer yaitu dengan melakukan pengujian convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach's alpha.

Tabel 4.5. Hasil Loading Factor

	Kepuasan Kerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi
K1		0,748		
K2		0,938		
K3		0,934		
K4		0,859		
K5		0,853		
KK1	0,777			
KK2	0,735			
KK3	0,815			
KK4	0,831			
KK5	0,652			
KK6	0,743			
KK7	0,616			
KK8	0,706			
KK9	0,823			
LK1			0,837	
LK2			0,793	
LK3			0,594	
LK4			0,805	
LK5			0,909	
LK6			0,816	
M1				0,795
M2				0,780
M3				0,842
M4				0,791
M5				0,768

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

Berdasarkan hasil nilai loading factor validitas konvergen di atas, seluruh indikator dalam variabel Kepuasan Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi memiliki nilai di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Secara umum, nilai loading factor yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam mengukur variabel yang diwakilinya. Pada variabel Kompetensi, semua indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,7, dengan nilai tertinggi pada K2 (0,938), yang menunjukkan bahwa indikator ini sangat merepresentasikan variabel Kompetensi. Variabel Kepuasan Kerja juga menunjukkan validitas yang baik, dengan nilai loading factor tertinggi pada KK3 (0,815) dan KK9 (0,823), meskipun KK7 memiliki nilai terendah (0,616), yang masih dalam batas yang dapat diterima.

Tabel 4.6. Hasil Skor Fornell Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan Kerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi
Kepuasan Kerja	0,748			
Kompetensi	0,667	0,869		
Lingkungan Kerja	0,762	0,548	0,798	
Motivasi	0,796	0,731	0,769	0,796

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

Berdasarkan hasil analisis Fornell-Larcker Criterion, validitas diskriminan dapat dikatakan terpenuhi jika akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) dari setiap variabel (nilai diagonal) lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel (nilai di luar diagonal). Dari tabel di atas, nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing variabel adalah Kepuasan Kerja sebesar 0,748, Kompetensi sebesar 0,869, Lingkungan Kerja sebesar 0,798 dan Motivasi sebesar 0,796. Jika dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel (nilai di luar diagonal), terlihat bahwa setiap nilai diagonal lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lain. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki diskriminasi yang cukup baik, artinya setiap variabel lebih mampu menjelaskan dirinya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya.

Tabel 4.7. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,559
Kompetensi	0,755
Lingkungan Kerja	0,637
Motivasi	0,633

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

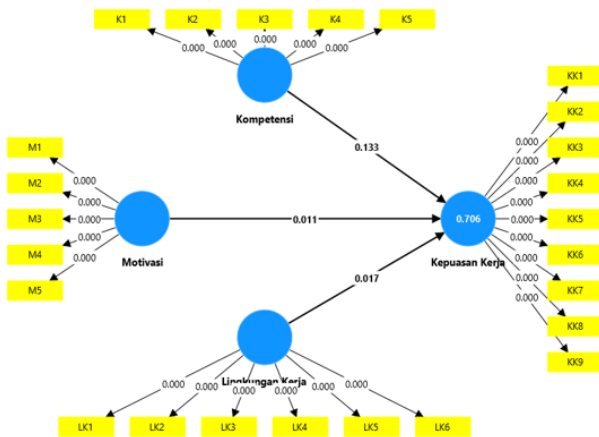
Berdasarkan hasil yang diperoleh seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang berarti masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians yang ada pada indikatornya. Dengan demikian, validitas konvergen telah terpenuhi, menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam masing-masing variabel cukup baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 4.8. Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepuasan Kerja	0,899	0,903	0,919
Kompetensi	0,917	0,933	0,939
Lingkungan Kerja	0,883	0,898	0,912
Motivasi	0,857	0,865	0,896

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

Berdasarkan hasil analisis di atas, semua variabel memiliki Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Ini menunjukkan bahwa indikator dalam setiap variabel konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud, serta memiliki tingkat keandalan yang tinggi untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.



Gambar 2. Skema Inner Model

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 4.1.0.9.

Tabel 4.9. Hasil Uji Path Coefficient's

	Original sample (O)
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,194
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,374
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,366

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

Uji Path Coefficient digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Nilai Original Sample (O) menunjukkan arah dan besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja, diikuti oleh motivasi, dan terakhir kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja dan motivasi lebih dominan dibandingkan kompetensi karyawan.

Tabel 4.10. Hasil Uji R Square (R²)

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0,706	0,692

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

Nilai R-Square (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai R² sebesar 0,706 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,6% variabilitas kepuasan kerja. Nilai R² adjusted sebesar 0,692 menunjukkan hasil yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, sehingga tetap cukup kuat dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja. Karena nilai R² mendekati 1, maka model ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat, artinya kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Sisa

29,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.11. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,194	1,502	0,133
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,374	2,389	0,017
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,366	2,543	0,011

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.1.0.9

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja memiliki path coefficient sebesar 0,374 dengan nilai T-statistics 2,389 dan P-value 0,017, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga terlihat pada variabel motivasi dengan path coefficient sebesar 0,366, T-statistics 2,543, dan P-value 0,011, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, maka kepuasan kerja juga meningkat. Namun, kompetensi dengan path coefficient sebesar 0,194, T-statistics 1,502, dan P-value 0,133 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi karyawan tidak serta-merta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi perlu lebih fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan motivasi karyawan dibandingkan hanya mengembangkan kompetensi mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kepuasan kerja

karyawan, manajemen perlu lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja dan motivasi.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kompetensi dengan path coefficient sebesar 0,194, T-statistics 1,502, dan P-value 0,133 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi karyawan tidak serta-merta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan STEI Jakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat kompetensi yang baik, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja dan motivasi, dibandingkan dengan tingkat keterampilan atau kemampuan individu. Selain itu, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mungkin memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap organisasi, seperti peluang pengembangan karier atau penghargaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Jika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi, maka tingkat kepuasan kerja mereka tetap rendah meskipun memiliki kompetensi yang tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel motivasi dengan path coefficient sebesar 0,366, T-statistics 2,543, dan P-value 0,011, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi

motivasi karyawan, maka kepuasan kerja juga meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan STEI Jakarta, dengan path coefficient sebesar 0,366, T-statistics 2,543, dan P-value 0,011. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Motivasi yang tinggi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan diri, maupun pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai dalam organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja memiliki path coefficient sebesar 0,374 dengan nilai T-statistics 2,389 dan P-value 0,017, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan STEI Jakarta, dengan path coefficient sebesar 0,374, T-statistics 2,389, dan P-value 0,017. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari

aspek fisik seperti fasilitas kantor yang nyaman dan keamanan kerja, maupun aspek non-fisik seperti hubungan sosial yang harmonis dan budaya organisasi yang mendukung, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi, dan lebih puas dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini mengungkapkan hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di STEI Jakarta. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi institusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta implikasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi karyawan tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja mereka.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka kepuasan kerja mereka juga semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan

menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, studi lebih lanjut dapat dilakukan dengan metode yang berbeda atau pada sektor industri lain untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., et al. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Arief, M., & Nisak, K. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Kompetensi. Malang: UMM Press.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.
- <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174.
- <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjlw1mr-en>
- Darmawan, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Deviyanti, R. (2020). Structural Equation Modeling Menggunakan Partial Least Square (SEM-PLS): Aplikasi dan Contoh Kasus. *Jurnal Statistika dan Komputasi*, 5(3), 45-56.
- Eksan, M. (2020). *Kompetensi Kerja: Teori dan Aplikasi*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. Boston: McGraw-Hill.
- Listianto, F., & Setiaji, B. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 15–25.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I., Ratnasari, A., & Wahyuni, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 120-135.

- Gunardi, N., & Disman, M. S. (2023). The effect of money supply and interest rate on stock price. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10, 100-111.
- Wahab Habibah, A, & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 45-60.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Jufrizen, J. (2024). *Pengantar Model Struktural Equation Modeling*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kukiqi, E. (2017). Physical Work Environment: Definition and Relevance. *European Journal of Business and Management*, 9(36), 15-23.
- Magdalena, L. (2021). Peran sumber daya manusia dalam organisasi: Studi literatur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 45–53
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manafe, W., & Nugraha, S. (2021). Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Kompetensi dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 77-85.
- Mungkasa, O. (2020). Flexible working arrangement: Konsep dan implementasinya di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(2), 123–135.
- Nabawi, A. (2019). *Psikologi kerja: Teori dan aplikasi*. Surabaya: Penerbit Media Ilmu.
- Nasution, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, M. (2021). *Motivasi Kerja Karyawan: Konsep dan Studi Kasus*. Depok: Kencana.
- Premisari, F., & Furwanto, A. (2022). Strategi pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 89–97.
- Rachmaniza, N. (2020). *Kompetensi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson
- Sahlan, H., dkk. (2015). Pengaruh loyalitas karyawan terhadap sustainability perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 45–53.
- Salju, B. (2024). Determination of Motivation, Competence and Training on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Journal of Business Studies*, 22(4), 50-65.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tiffin, J. (1956). *Industrial Psychology*. New York: Prentice Hall.

Nedungadi, P., Menon, R., Gutjahr, G., Erickson, L. and Raman. R. (2018). Towards an Inclusive Digital Literacy Framework for Digital India. *Education + Training*, 60 (6), 516-528. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2018-0061>