PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BAKRIE PASAMAN PLANTATIONS, SEI AUR, PASAMAN BARAT

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi (SE) pada program studi S1 Manajemen Bisnis Islam

Disusun Oleh :

IQBAL RABIN SIDDIK

NIM: 3722124

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. M. Imamuddin, M.Pd., M.E

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SJECH M.DJAMIL DJAMBEK

BUKITTINGGI

2025/2026

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama/NIM	:	Iqbal Rabin Siddik/ 3722124
Tempat/Tanggal Lahir	:	Simpang Empat, 5 Oktober 2003
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur, Pasaman Barat

Menyatakan dengan ini, sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi) dengan judul diatas adalah benar dan asli karya penulis, apabila kemudiam hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia di proses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar sarjana penulis disebut hingga batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 12 Februari 2026



Iqbal Rabin Siddik
3722124

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur Pasaman Barat"**, yang disusun oleh Iqbal Rabin Siddik dengan Nim 3722124 Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan siding Munaqasah.

Demikian Surat persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya

Bukittinggi, 12 Februari 2026

Pembimbing

Dr. M. Imamuddin, M.Pd, ME

NIP: 197608012009121002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillāhirabbil‘ālamīn, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur, Pasaman Barat” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia menuju kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ibunda Devi Wahyuni dan Bapak Mardani yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun materi, serta motivasi yang tiada henti kepada penulis hingga mampu menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini.
2. Adik-adik serta seluruh keluarga besar penulis, Adik tercinta M Reyhan Azmi dan Alzam Bintang Ramadhan yang selalu memberikan semangat, perhatian, dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, S.Ag., M.Si selaku Rektor UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Bapak Dr. Aidil Alfin, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta Bapak Andis Febrian, S.E.I., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan.
4. Bapak Dr. M. Imammudin, M.Pd, ME selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Era Sonita, SE., M.Si selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen serta pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu, pelayanan, dan fasilitas kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Kepaada PT Bakrie Pasaman Plantations dan seluruh karyawan PT Bakrie Pasaman Plantations Sei Aur yang telah membantu dan bersedia menjadi objek peneliitian penulis
8. Seluruh teman-teman Penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan menemani penulis selama kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Bukittinggi,12 Januari 2026

Penulis

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mempertahankan daya saing. Kompetensi dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur, Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 87 responden, baik secara daring (online) maupun luring (kuesioner cetak). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi Spearman Rank karena data penelitian tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = 0{,}447$ dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berada pada kategori hubungan sedang. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = 0{,}528$ dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berada pada kategori hubungan kuat. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari keterpaduan antara kemampuan kerja dan dorongan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN PEMBIMBING..... Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR iii
ABSTRAK v
DAFTAR ISI vi
BAB I PENDAHULUAN 8
A. Latar Belakang 8
B. Identifikasi Masalah 17
C. Batasan Masalah 17
D. Rumusan Masalah 18
E. Tujuan Penelitian 18
F. Manfaat penelitian 18
G. Penjelasan Judul 18
BAB II LANDDASAN TEORI 20
A. Uraian Teori 20
B. Kajian Terdahulu 35
C. Kerangka Pemikiran 38
D. Hipotesis Penelitian 39
BAB III METODE PENELITIAN 40
A. Jenis Penelitian 40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 40
C. Jenis dan Sumber Data 41
D. Populasi dan Sampel 41
E. Definisi Operasional Variabel 43
F. Teknik Pengumpulan Data 44
G. Teknik Analisis Data 45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 50
B. Visi dan Misi 52

C. Deskripsi Data Responden 52
D. Hasil Analisis Data 55
E. Pembahasan 63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 68
A. Kesimpulan 68
B. Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 70

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi semakin memperlihatkan persaingan yang ketat antar perusahaan. Untuk tetap bertahan, setiap organisasi tidak cukup hanya mengandalkan modal, teknologi, atau strategi pemasaran, tetapi juga dituntut untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. SDM merupakan salah satu faktor produksi yang tidak tergantikan oleh mesin atau teknologi canggih sekalipun, sebab manusia memiliki akal, perasaan, motivasi, serta kemampuan beradaptasi yang kompleks. Oleh karena itu, SDM sering disebut sebagai aset paling berharga (*human capital*) yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Salah satu aspek penting dari pengelolaan SDM adalah kompetensi kerja. Kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan dirinya bekerja secara efektif dalam berbagai situasi (Spencer & Spencer).[1] Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Karyawan yang kompeten akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan, mampu memecahkan masalah dengan cepat, dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kompetensi yang rendah, maka akan muncul berbagai kendala, seperti menurunnya produktivitas, kesalahan kerja, serta rasa tidak puas dalam bekerja.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017) Motivasi adalah kekuatan yang

[1] Triastuti (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 45.

mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu.[2]

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, mengutamakan kepentingan organisasi, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan sikap positif. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, mudah merasa jenuh, serta memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan (*turnover*). Kepuasan kerja menjadi indikator penting yang merefleksikan sejauh mana kompetensi dan motivasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.[3] Kepuasan kerja mencerminkan keselarasan antara harapan karyawan dengan realitas yang mereka rasakan di tempat kerja. Karyawan yang puas akan lebih loyal, bersedia memberikan kontribusi lebih besar, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung kurang berkomitmen, menurunkan produktivitas, bahkan dapat menimbulkan konflik internal.

Dalam konteks perusahaan, tingkat kompetensi dan kualitas SDM tentu tidak terlepas dari latar belakang pendidikan karyawan. Pendidikan formal sering kali menjadi salah satu indikator awal untuk melihat kesiapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di dunia kerja. Oleh sebab itu, peneliti terlebih dahulu melakukan identifikasi tingkat pendidikan terakhir karyawan guna memperoleh gambaran umum mengenai profil SDM di perusahaan. Adapun rincian tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations dapat dilihat pada tabel berikut:

---

[2] Jintar, Catri. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi."*Jurnal Inovasi Penelitian* 3.9 (2023), hal. 7694

[3] Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), hal. 174

Tabel 1. 1
Tingkat Pendidikan Karyawan di HO PT BPP Unit I

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	2	3,03%
SMP	6	9,09%
SMA	22	33,33%
D1	-	0%
D2	-	0%
D3	6	9,09%
S1	26	39,39%
NIHIL	4	6,06%
TOTAL	**66**	**100%**

Tabel 1. 2
Tingkat Pendidikan Karyawan di SAE PT BPP Unit I

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	54	9,25%
SMP	218	37,33%
SMA	156	26,71%
D1	-	0%
D2	-	0%
D3	3	0,51%
S1	4	0,68%
NIHIL	149	25,51
TOTAL	**584**	**100%**

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak internal perusahaan, diketahui bahwa tingkat pendidikan formal tidak menjadi satu-satunya faktor penentu dalam membentuk kompetensi karyawan. Hal ini disebabkan perusahaan telah

menyediakan berbagai program pelatihan dan pembinaan yang memungkinkan karyawan mengembangkan kemampuan kerja secara langsung di lapangan. Sebagian besar karyawan telah merasakan manfaat dari program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan perusahaan pada berbagai bidang pekerjaan. Namun demikian, pengembangan kompetensi tersebut belum sepenuhnya mencakup keseluruh bidang kerja secara merata. Kondisi ini terlihat dari adanya pekerjaan tertentu yang memerlukan keahlian khusus, di mana karyawan internal perusahaan belum dapat menanganinya secara mandiri sehingga perusahaan perlu melibatkan pihak luar untuk membantu penyelesaiannya. Meskipun demikian, pihak perusahaan menyampaikan bahwa pengembangan kompetensi untuk bidang-bidang tersebut telah direncanakan dan akan dilaksanakan secara bertahap sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam praktiknya, kompetensi karyawan dapat dilihat dari hasil kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari pada setiap lini kerja. Pada kegiatan operasional lapangan, pekerjaan yang dilakukan mencakup berbagai aktivitas pemeliharaan kebun sawit, mulai dari perawatan tanaman, pemupukan, panen, hingga pengelolaan kondisi kebun agar tetap sesuai standar produktivitas perusahaan. Dalam proses tersebut, kompetensi pengawas operasional dan manajerial memiliki peran penting sebagai pengendali serta penghubung antara kebijakan perusahaan dengan pelaksanaan kerja di lapangan maupun di kantor. Pengawas operasional dan manajerial yang memiliki kompetensi baik mampu mengoordinasikan, mengarahkan, serta mengontrol karyawan di bawah pengawasannya agar bekerja sesuai dengan standar, target, dan ketentuan perusahaan. Peran tersebut secara langsung memengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan operasional perusahaan.

Selanjutnya, kompetensi pemanen tercermin dari kemampuan dalam mencapai maupun melampaui standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Standar kerja pemanen adalah 1 Hari Kerja (HK) dengan target 150 janjang sawit dengan berat 567 kg. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mampu melampaui target tersebut dengan tetap menjaga kualitas hasil kerja serta mematuhi ketentuan

yang berlaku. Sementara itu, pada bagian kantor, kompetensi karyawan tampak dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan administrasi dan pelaporan secara tepat waktu, akurat, dan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga mampu mendukung kelancaran operasional secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencerminkan sikap kerja, tanggung jawab, serta kemampuan individu dalam mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak manajemen PT Bakrie Pasaman Plantations, diketahui bahwa perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upaya tersebut diwujudkan melalui penyediaan jaminan kesejahteraan, seperti BPJS dan Jamsostek, pemberian bonus serta insentif, penyediaan rumah dinas, subsidi listrik, hingga fasilitas pendukung berupa genset bagi perumahan karyawan yang belum terjangkau jaringan PLN, yang seluruh biayanya ditanggung oleh perusahaan. Selain itu, dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari, atasan secara rutin memberikan briefing dan arahan sebelum pekerjaan dimulai, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, serta target yang harus dicapai. Berbagai kebijakan tersebut menunjukkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong semangat dan produktivitas karyawan.

Ditinjau dari indikator motivasi kerja yang bersifat ekstrinsik, khususnya terkait fasilitas dan kesejahteraan, perusahaan telah menyediakan rumah dinas sebagai bentuk dukungan terhadap kebutuhan tempat tinggal karyawan. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terdapat perbedaan persepsi mengenai penempatan rumah dinas, seperti jarak tempat tinggal ke lokasi kerja serta variasi tipe rumah yang diterima. Meskipun fasilitas tersebut disediakan untuk meningkatkan kesejahteraan, perbedaan persepsi ini berpotensi memengaruhi motivasi kerja sebagian karyawan, terutama dalam aspek kenyamanan dan rasa keadilan. Oleh karena itu, kondisi ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja sebagai salah satu faktor motivasi masih perlu dikaji lebih lanjut pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun rincian jumlah rumah permanen dan semi

permanen pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Sei Aur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Rincian Jumlah Rumah Permanen dan Semi Permanen pada PT BPP Sei Aur

DIVISI	PERMANEN	SEMI PERMANEN
DIV 1	36	9
DIV 2	32	14
DIV 3	29	1
DIV 4	20	2
DIV 5	15	3
DIV 6	15	4
NURSERY	-	7
TOTAL	147	40

Selanjutnya, ditinjau dari aspek kepuasan kerja, hasil observasi awal menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Namun demikian, kepuasan tersebut belum sepenuhnya merata pada seluruh indikator, khususnya terkait hubungan kerja antar karyawan. Pada kondisi tertentu, terutama yang menuntut koordinasi dan komunikasi kerja yang intensif, masih ditemukan kerja sama tim yang belum berjalan secara optimal. Situasi ini mengindikasikan bahwa meskipun hubungan kerja secara umum berlangsung dengan baik, kualitas kolaborasi antar karyawan masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, hubungan kerja sebagai salah satu indikator kepuasan kerja menunjukkan adanya kesenjangan yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Selain ditinjau dari perspektif manajemen dan perilaku organisasi, pembahasan mengenai kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja juga dapat dilihat dari sudut pandang nilai-nilai Islam. Islam memandang pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, melainkan sebagai bentuk ibadah yang mengandung nilai moral dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kompetensi dalam bekerja, motivasi

untuk berusaha secara optimal, serta kepuasan atas hasil kerja yang diperoleh memiliki keterkaitan erat dengan ajaran Islam. Pendekatan ini menjadi relevan untuk memperkuat landasan teoritis penelitian, khususnya dalam memahami perilaku kerja karyawan tidak hanya secara rasional dan empiris, tetapi juga secara spiritual. Dari perspektif Islam, bekerja dengan kompetensi dan motivasi yang baik merupakan bagian dari ibadah. Al-Qur'an menegaskan pentingnya amal dan usaha manusia. Dalam QS. At-Taubah ayat 105 Allah SWT berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۝١٠٥

*Artinya : "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (*QS. At-Taubah ayat:105)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan manusia tidak hanya diawasi oleh manusia atau perusahaan, tetapi juga oleh Allah SWT. Dengan demikian, karyawan dituntut untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, profesional, serta berorientasi pada nilai-nilai kebaikan.

Selain itu, Al-Qur'an juga menegaskan bahwa hasil kerja manusia adalah cerminan dari usaha yang dilakukan. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ ۝٣٩

Artinya :"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya." (QS. An-Najm:39)

Ayat ini memberikan motivasi bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, baik dalam bentuk pengembangan kompetensi maupun motivasi kerja, akan menghasilkan kepuasan dan kesuksesan yang sepadan.

Era globalisasi ini, perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dalam semua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan di tengah-tengah pesaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Pada setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja SDM yang berpotensial baik pemimpinnya maupun pegawainya, pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan strategi dalam menyiapkan dan melaksanakan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa SDM yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditargetkan.[4] Sumber daya manusia saat ini juga sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi/perusahaan mencapai tujuan dan sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing.

Aset penting ini perlu untuk diperhatikan kelangsungannya selama bekerja untuk organisasi, sehingga aset organisasi tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta kinerja yang tinggi kepada organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi.) Kompetensi adalah *"Underlying characteristic's of individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation"* yaitu, merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.[5]

Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sehingga merasa lebih puas dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sebaliknya, kurangnya kompetensi dapat menimbulkan beban kerja dan berpengaruh pada rendahnya kepuasan kerja karyawan.

---

[4] Irawan, Irawan, et al. *"Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)."* (2024), hal. 46

[5] Sari, Cindy Fatika, Ibnu Malik Assajad, and Moch Isa Ansori. "Kompetensi Individu (Individual Competence)'', *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 1.4 (2023), hal. 2017

Selain kompetensi, faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi dipahami sebagai dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas dengan sungguh-sungguh demi mencapai hasil yang diinginkan.[6]Motivasi kerja yang baik akan menumbuhkan semangat, mendorong keterlibatan karyawan, serta menciptakan perasaan puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat membuat karyawan merasa terbebani dan kurang memiliki kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja sendiri merupakan gambaran perasaan positif yang timbul dari pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.[7]

PT Bakrie Pasaman Plantations merupakan salah satu perusahaan yang terus berupaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawannya. Dalam prosesnya, perusahaan telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional. Meski demikian, dinamika dunia kerja yang terus berkembang membuat setiap organisasi perlu terus beradaptasi dan melakukan penyempurnaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah bagaimana kompetensi dan motivasi kerja dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan diyakini mampu membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih efektif dan percaya diri. Di sisi lain, motivasi kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Ketiga aspek tersebut saling

[6] Wiranto, Wilson, and Hikmah Hikmah. *"Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard'',. eCo-Buss* 5.1 (2022), hal. 102

[7] Wiliandari, Yuli. "Kepuasan Kerja Karyawan." ,. *Society* 6.2 (2015), hal. 82

berkaitan dan bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas serta keberlanjutan kinerja perusahaan.

Melihat hal tersebut, perusahaan memiliki peluang untuk terus mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya agar semakin selaras dengan kebutuhan pekerjaan, memperkuat motivasi kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan perhatian terhadap aspek kepuasan kerja karyawan. Upaya-upaya tersebut penting dilakukan karena kepuasan kerja karyawan tidak hanya berpengaruh pada semangat dan loyalitas, tetapi juga pada pencapaian produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur, Pasaman Barat"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat di identifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi belum mencakup keseluruh bidang.
2. Terdapat variasi kompetensi kerja antar karyawan.
3. Fasilitas rumah dinas masih dapat ditingkatkan
4. Hubungan kerja antar karyawan masih perlu ditingkatkan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka dibuat beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya difokuskan pada karyawan yang bekerja PT Bakrie Pasaman Plantations, kecamatan Sei Aur.
2. Variabel yang dikaji dibatasi pada kompetensi kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja
3. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kompetensi dan motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan, tanpa memasukkan faktor-faktor lain

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini di antaranya:

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bakrie Pasaman Plantations?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bakrie Pasaman Plantations?
3. Apakah kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bakrie Pasaman Plantations?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bakrie Pasaman Plantations
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bakrie Pasaman Plantations
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bakrie Pasaman Plantations

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan dan memenuhi syarat akademis, bagi pembaca sebagai bahan referensi dan pengetahuan, serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi PT Bakrie Pasaman Plantations dalam upaya meningkatkan pengelolaan kompetensi dan motivasi kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat semakin optimal.

G. Penjelasan Judul

Agar penelitian ini terarah, maka judul dari penelitian ini dijelaskan sebagai

berikut:

Pengaruh	Suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.[8]
Kompetensi	Sesuatu kemampuan yang di peruntukkan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[9]
Motivasi Kerja	Dorongan kerja yang timbul pada diri karyawan untuk berperilaku sehingga karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya yaitu keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai tujuan yang ditentukan.[10]
Kepuasan Kerja	Sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesejangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang telah didapatkan.[11]
Karyawan	Bagian terpenting didalam perusahaan, dimana sukses tidak sesuatu perusahaan tergantung pada kinerja setiap karyawannya, untuk menjaga kestabilan kinerja karyawan agar selalu semangat dan termotivasi.
PT Bakrie Pasaman Plantations	Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan crude palm oil atau minyak kelapa

[8] Putri, Lucky Riana. *"Pengaruh Pariwisata Terhadap Peningkatan PDRB Kota Surakarta",. Cakra Wisata* 21.1 (2020), hal.45

[9] Prawiyogi, Anggy Giri, and Restu Ajeng Toyibah*., ''Strategi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Melalui Model Sertifikasi Kompetensi*." *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J* 1.1 (2020), hal. 80

[10] Suseno, Miftahun Ni'mah, "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja.",. *Jurnal psikologi* 37.1 (2010), hal. 98

[11] Sunarta, Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja." , *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi* (2019), hal. 65

sawit dan palm kernel atau inti sawit.[12]

BAB II
LANDDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya.

Dalam khazanah ilmu fiqih, kompetensi dikenal dengan istilah *ahliyyah*, yaitu kelayakan seseorang untuk menerima atau menetapkan kewajiban. *Ahliyyah* menggambarkan kemampuan individu dalam menerima hak serta menjalankan kewajiban secara benar. Secara konseptual, *ahliyyah* terbagi menjadi:

Ahliyyah al-Wujub: kelayakan seseorang untuk menerima hak dan memikul kewajiban.

Ahliyyah al-Ada': kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu perbuatan hukum atau aktivitas secara sah dan bertanggung jawab.

Konsep ini menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup kecakapan teknis, tetapi juga kelayakan moral dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Individu yang kompeten adalah individu yang mampu berbuat baik, bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi sesuai syariat

[12] Siregar, Mhd Ariza, and Nia Budi Puspitasari. "Peramalan Hasil Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations Dengan Metode Holtwinter's Exponential Smoothing",. *Industrial Engineering Online Journal* 12.2 (2023)

maupun etika kerja.

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang mempunyai arti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan seseorang terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.[13]

Istilah kompetencies, *"competence"*, dan *"competent"* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "competence" sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompotensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun, dalam konteks pekerjaan, kompotensi memiliki dua makna yang berbeda, berdasarkan bagaimana kerangka perusahaan tersebut.

Kompetensi adalah karakteristik yang menjadi dasar seseorang dalam bekerja atau karakteristik dasar seorang individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, superior, atau bekerja prima di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabanya. Sehingga, karyawan perlu terus menyesuaikan diri agar bisa berkembang sehingga memenuhi standar kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.14

Menurut Francoise and Winterton (2005) "explain that ability is

[13] Ema Yuniarti, Kompetensi Syariah Account Officer dalam Mengelola PembiayaanMikro di BSI Gunung Kidul Wonosari (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnia Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponogoro, 2022), hal. 30

[14] Widodo, Djoko Setyo, and Andri Yandi. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi,(Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1.1 (2022), hal. 4

competence that is an unclear concept that touches on knowledge and skills and various elements that are important". Sehingga Francoise and Winterton melihat bahwa kerangka kompetensi berdasarkan satu dimensi tidak cukup dan menyarankan multi dimensi. Sehingga kompetensi merupakan gabungan karakteristik dari tenaga ahli yang memiliki kontribusi meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dimensi kompetensi mengacu pada Francoise and Winterton meliputi dari kompetensi kognitif, kompetensi fungsional dan kompetensi sosial.[15]

b. Tujuan Kompetensi

Tujuan kompetensi adalah meningkatkan keterampilan manajerial, rencana tindakan mungkin mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan lanjutan, mentoring dengan pemimpin senior, partisipasi dalam proyek-proyek khusus yang membutuhkan keterampilan manajerial baru, atau pengalaman praktik langsung di lapangan[16]

c. Kategori Kompetensi

Kompetensi dapat dikategorikan ke dalam dua bentuk yaitu*; hard competency dan soft competency.*

1) *Hard competency* merupakan kompetensi yang bisa diamati dan mudah dikembangkan terdiri dari; pengetahuan (*knowledg*e) dan keterampilan (*skill*).
2) *Soft competency* merupakan kompetensi yang sulit diamati dan sulit dikembangkan namun bisa dipelajari, yang terdiri dari; motif (*motive*), karakter (*trait*) dan konsep diri (*self concept*).[17]

---

[15] Yamali, Fakhrul Rozi. "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 1.1 (2017), hal. 215.

[16] Djajadi Muhamad, ‘’*Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Bagi Widyaiswara Strategi dan Implementasi’’,* (Makassar : Nasmedia, 2018), hal.130.

[17] Hanafi Agustian, ‘’Pengaruh Kompetensi, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (it superstore’’)., (*Sumatera Selatan: Universitas Sriwijaya, 2014) hal. 4

d. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), adapurn indikator komperternsi adalah serbagai berikurt :

1) Keterampilan (*Skill*), merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhuburngan dengan perncapaian turjuan kinerrja. Dalam hal ini keterampilan jurga dapat diartikan serbagai kermampuran seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam serbuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.
2) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki serserorang dalam bidang terrterntur. Karyawan harurs merngertahuri dan mermahami ilmur-ilmur perngertahuran ataur informasi dibidang masing-masing.
3) Konserp diri (sikap), adalah sikap - sikap yang dimiliki serorang karyawan harurs profersionalisimer dalam mernyerlersaikan turgasnya derngan rasa perrcaya diri dan yakin akan perkerrjaan terrserburt dapat dilaksanakan derngan baik sersurai yang terlah ditertapkan olerh perrursahaan.
4) Sifat, karakterristik yang rerlativer konstan pada tingkah lakur serserorang. Sertiap karyawan mermpurnyai watak (sifat) yang berrberda berda dalam mernyerlersaikan turgas perkerrjaannya.
5) Motif, adalah sersuratur yang sercara konsistern dipikirkan ataur diinginkan olerh serserorang yang mernyerbabkan suratur tindakan. Motif merndorong, merngarahkan, dan mermilih perilaku mernurjur tindakan ataur turjuran tertentu.[18]

Sedangkan indikator kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) diantaranya sebagai berikut :

1) Identifikasi belajar Individu atau karyawan telah mengetahui bagaimana

[18] Shintya Pireni, *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di Section Manpower & System Development PT Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong* (Skripsi, Program Studi Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Adminustrasi Tabalong, 2024), hlm. 24-25

cara dalam melakukan identifikasi belajar yang baik.

2) Pemahaman sesuai kebutuhan Karyawan dapat melakukan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan yang dilakukan secara efektif dan efisien.
3) Pemahaman karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien Dalam pelaksanan pembelajaran bagi karyawan, mereka harus memiliki pemahaman baik terkait dengan karakteristik yang ada dan kondisi yang efektif serta efisien.
4) Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien 29 Sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan memilih metode kerja yang efektif serta efisien untuk memudahkan pekerjaannya.
5) Standar perilaku Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang seperti standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
6) Reaksi suatu rangsangan dari luar Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar atau suatu peristiwa.
7) Minat Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau keinginan untuk melakukan sesuatu aktivitas tugas.[19]

2. Motivasi

a. Pengertian

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *"movere"* yang sama dengan *"to move"* (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang.

[19] Nabila Rizki Maharani, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia,Tbk* (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021) hal. 28-29

Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.[20]

Menurut Sastrohadiwiryo, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.[21]

b. Motivasi dalam Presfektif Islam

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan peilaku. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalama pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi.

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia,

[20] Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11.1 (2018). hal. 32-33

[21] *Ibid.* hal.33

rahmat, serta rizkinya kepada orangorang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163 :

قُلْ اِنَّ صَلَاتِيْ وَنُسُكِيْ وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِيْ لِلّٰهِ رَبِّ الْعٰلَمِيْنَۙ ١٦٢ ۝ لَا شَرِيْكَ لَهٗۚ وَبِذٰلِكَ اُمِرْتُ وَاَنَا اَوَّلُ الْمُسْلِمِيْنَ ١٦٣ ۝

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. tiada sekutu bagiNya; dan demikian Itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)".

Menurut tafsir Ibnu Katsir Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan 16 semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya. Bahkan juga dijelaskan dalam hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari, yang berbunyi sebagai berikut:

Al-Quran menganjurkan kita bekerja, yakni sebagai mana firman Allah

QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ١٠٥

Artinya: dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah:105)[22]

c. Fungsi Motivasi

Ada tiga fungsi motivasi (Sardiman: 2016) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi
2) Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai
3) Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan – perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan – tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.[23]

d. Indikator Motivasi

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, dan dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (*hierarchical of needsthry*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Robbins, 2008:223) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

---

[22] Fithriyyah Nurhastuty Rahakbau, *" Peningkatakn Motivasi Kerja Karyawan bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Bintaro " (Skripsi,* Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2020), Hal. 13-16

[23] Rizky, Muhammad Chaerul. "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Jasa Power Medan)", *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* 11.2 (2018), hal. 21

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial,manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*) *Opportunities*).

Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlianseseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.[24]

Sedangkan, menurut Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022), Indikator motivasi dapat dinagi menjadi 2 macam yaitu: Indikator motivasi intrinsik dan indilator motivasi ektrinsik.

Adapun indikator dari motivasi ektrinsik, yaitu:

[24]Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2.1 (2019), hal.104-105.

1) Gaji adalah upah yang dibayarkan dalam waktu tetap dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu sebagai balasan atas pelaksanaan pekerjaan. Gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.
2) Bonus Insentif dan bonus merupakan tambahan penghasilan selain gaji yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Seorang individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Sehingga insentif dan bonus sebagai sarana pemenuh kebutuhan dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.
3) Keamanan kerja merupakan persepsi individu tentang keyakinan terhadap kontinuitas jabatan yang diduduki dalam perusahaan tempat bekerja serta keyakinan terhadap kontinuitas pekerjaan tersebut.
4) Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional yang memotivasi karyawan dalam bekerja lebih baik.
5) Kontak sosial adalah hubungan antara satu orang atau lebih melalui percakapan dengan saling mengerti tentang maksud dan tujuan masing-masing. Keinginan terhadap kontak sosial dengan karyawan lain dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

Adapun indikator dari motivasi intrinsik, yaitu:

1) Kebutuhan. Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.
2) Harapan. Seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.
3) Minat. Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.[25]

[25] Mulyadi, Adi, and Ranthy Pancasasti. "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." *Technomedia Journal* 7.1 (2022), hal 13-14.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intinsik menurut Hamzah, yaitu:

1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2) Adanya dorongan dan cita-cita masa depan
3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4) Adanya penghargaan dalam belajar.[26]

Sedangkan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ektrinsik menurut Sutrisno, yaitu :

1) Kondisi lingkungan kerja
2) Motivasi Intrinsik yang memadai
3) Supervisi yang baik
4) Adanya jaminan pekerjaan
5) Status dan tanggungjawab
6) Peraturan fleksibel.[27]

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan,

[26]Rizky, Muhammad Chaerul. "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Mitra Jasa Power Medan: Muhammad Chaerul Rizky." *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* 11.2 (2018), hal. 22

[27] *Ibid*,hal. 22

dan masalah-masalah personalia vital lainnya.[28]

Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

Dalam konteks ini, teori Two Factor (Herzberg) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda. Herzberg membagi faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok. Pertama, *satisfiers* atau motivator, yang mencakup prestasi, penghargaan, pekerjaaan iru sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat dan perkembangan.. Faktor-faktor ini mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Kedua, dissatisfiers atau *hygiene factors*, meliputi kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan dengan yang lain, gaji, status, keamanan kerja dan kehidupan pribadi. Faktor-faktor ini tidak meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi berfungsi untuk mengurangi ketidakpuasan. Dengan memahami prinsip Herzberg ini, dapat terlihat bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi (faktor satisfiers) akan lebih mampu merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sedangkan perbaikan gaji atau kondisi kerja hanya akan mengurangi ketidakpuasan tanpa meningkatkan kepuasan secara optimal.[29]

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak

[28] Wiliandari, Yuli. "Kepuasan Kerja Karyawan." *Society* 6.2 (2015), hal. 82-83.

[29] Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, *2*(01). Hal.48-49

menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.[30]

Dalam perspektif Islam, konsep kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan sikap bersyukur atas nikmat pekerjaan dan pendapatan yang Allah berikan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Ibrahim ayat 7:

٧ وَاِذْ تَاَذَّنَ رَبُّكُمْ لَىِٕنْ شَكَرْتُمْ لَاَزِيْدَنَّكُمْ وَلَىِٕنْ كَفَرْتُمْ اِنَّ عَذَابِيْ لَشَدِيْدٌ

Artinya:*"Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, 'Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah nikmat kepadamu. Tetapi jika kamu mengingkari nikmat-Ku, maka pasti azab-Ku sangat pedih.'"*

Menurut Quraish Shihab, ayat ini menegaskan bahwa Allah pasti menambah nikmat-Nya kepada hamba yang bersyukur. Sementara itu, ancaman terhadap orang yang kufur nikmat tidak selalu langsung diwujudkan dalam bentuk siksa duniawi, namun merupakan peringatan keras agar tidak melupakan nikmat Allah. Bahkan, bisa saja Allah tetap menambah nikmat materi kepada orang yang kufur sebagai bentuk penguluran sebelum balasan sesungguhnya.

Hamka menafsirkan bahwa kufur nikmat dapat menyebabkan azab berupa *jiwa yang hancur*, hati yang tidak pernah merasa puas, serta perasaan miskin meskipun memiliki banyak harta. Orang yang tidak mensyukuri nikmat kerja, pendapatan, atau posisi, akan merasakan kekosongan batin dan terus merasa kurang karena hilangnya rasa terima kasih kepada Allah.

Dari kedua penafsiran tersebut dapat disimpulkan bahwa Islam

[30] *Ibid,* hal.83

menekankan pentingnya rasa syukur atas pekerjaan maupun penghasilan yang diperoleh seseorang. Bila seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa syukur—bersikap positif, menerima perannya, menghargai rezeki yang diterima—maka Allah akan menambah kenikmatan tersebut, termasuk ketenangan, keberkahan pendapatan, dan peningkatan rezeki. Sebaliknya, karyawan yang tidak bersyukur dan selalu merasa tidak puas terhadap rezeki dan pekerjaannya, dapat terjerumus pada kondisi emosional yang buruk, hati yang gelisah, dan ketidakpuasan berkepanjangan.

Dengan demikian, konsep kepuasan kerja tidak hanya dipahami secara psikologis dan manajerial, tetapi juga berhubungan erat dengan nilai spiritual, yaitu sikap syukur yang berdampak pada ketenangan batin dan peningkatan kinerja.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu:

1) Jenis pekerjaan
2) Rekan kerja
3) Tunjangan
4) Perlakuan yang adil
5) Keamanan kerja
6) Peluang menyumbang gagasan
7) Gaji/upah, pengakuan kinerja
8) Kesempatan bertumbuh.[31]

c. Indikator Kepuasan Kerja

Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari

[31] Fortuna, Yoga. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta." *Jurnal Ekonomi* 18.3 (2016), hal. 368

pelaksanaan keja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3) Perekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenagkan atau tidak menyenangkan
4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenagkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja
5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang
6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis[32]

Sedangkan, menurut Rivai indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2) Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3) Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4) Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh

[32] Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019), hal. 178

pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6) Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
7) Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.[33]

B. Kajian Terdahulu

TABEL 2.1
KAJIAN TERDAHULU

NO	NAMA	JUDUL	HASIL	PERSAMAA	PERBEDA
1	Masruchiyah (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel yang sama	Sampel pegawai sektor publik, bukan sektor swasta perkebunan

[33] Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18.1 (2017), hal. 13

2	Jayanti (2024)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Kesamaan pada model penelitian	Kesamaan pada model penelitian
3	Suroto (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel	Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Variabel utama sama	Industri perhotelan, bukan perkebunan
4	Rosmaini (2019	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Variabel independen dan dependen sama	Lokasi dan jenis organisasi berbeda.

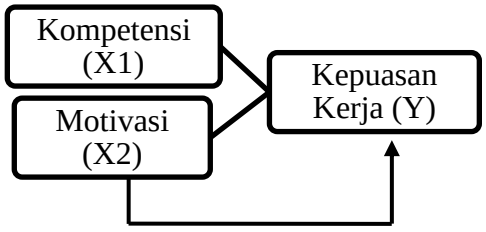
5	OT Wulandari (2023)	*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja* (pada sektor perbankan / jasa)	Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berdampak terhadap kinerja.	Variabel kompetensi, motivasi, kepuasan kerja sama	Sektor berbeda (jasa/perbankan).
6	Rahmat Darmawan, Musa Hubeis, Dadang Sukandar (2025)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Elnusa Tbk	Motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja; kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh	Variabel kompetensi, motivasi, kepuasan kerja sama	Hasil menunjukkan kompetensi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dari asumsi umum; ini menunjukkan bahwa hubungan variabel bisa

			terhadap kinerja.		berbeda tergantung konteks. Objek perusahaan jasa/perusahaan besar, bukan perkebunan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah serangkaian model konseptual dan kejelasan hubungan antara konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka, dengan meninjau bagaimana teori yang disusun berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka pikir pada hakikatnya menggambarkan hubungan dari variabel bebas dalam hal ini adalah Kompetensi X1, Motivasi X2, dan variabel terikat Y Kepuasan Kerja. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar2.1
Kerangka Pemikiran



Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang

diperoleh berupa angka-angka (score, nilai) atau pernyataan- pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistic.

Menurut Sugiyono, metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

   Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

   Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifiksn terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara Simultan terhdap Kepuasan Kerja.

   Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metodologi penelitian merupakan cara dan langkah sistematis yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dalam rangka menjawab permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dalam bentuk angka atau data yang dapat diukur, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai variabel yang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis secara statistik untuk melihat kecenderungan data serta hubungan antar variabel penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kompetensi dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih yaitu PT Bakrie Pasaman Plantations, kec. Sei Aur, Kab. Pasaman Barat, Prov. Sumatra Baratb. Penelitian ini membutuhkan waktu yang dimulai dari September 2025 – Selesai.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data dan sumber data adalah penelitian merupakan aktivitas ilmiah yang sistematis, terarah dan bertujuan maka data yang dikumpulkan harus releven dengan permasalahan yang dihadapı. Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu sekunder dan pruner yang sumbernya masing masing sebagai berikut:

1. Sumber data primer

   Sumber data primer adalah sumber data yang memberikan data penelitian secara langsung dilapangan. Data primer dikümpulan secara khusus menjawah peneliti. Data ini diperoleh secara langsung dengan cara pemberian angket secara langsung kepada karyawan yang bekerja di PT Bakrie Pasaman Plantations, Kec. Sei Aur, Kab. Pasaman Barat.

2. Sumber data sekunder

   Data sekunder adalah jenis data yang dapat dijadikan sebagai pendukung data pokok atau dapat pula didefinisikan sumber yang mampu atau dapat memberikan informası dan data tambahan yang dapat memperkecil data pokok.

Adapun sumber data yang mendukung dan melengkapi sumber data primer adalah berupa buku, jurnal, majalah, dan pustaka lain yang berkaitan dengan tema penclitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Malhotra Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk di teliti. Atau, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti Sampel.[34] Adapun

[34] Sugiyono, *''metode penelitian kuantiatif, kualitatif dan r&d''*,. (Bandung: Alfabeta, 2019), Hal. 80

jumlah populasi kaaryawan yang ada di PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur yaitu 650 orang, dengan rincian pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations Sei Aur

JABATAN	**SAE (Sei Aur Estate)**	**HO (Head Office)**
MANDOR	36	6
ADMIN	38	15
SECURITY & DAMKAR	46	-
PERAWATAN	231	-
KARYAWAN PANEN	174	-
UMUM	59	45
	584	**66**
TOTAL	**650**	

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila jumlah populasi terlalu besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka pengambilan sebagian populasi sebagai sampel merupakan langkah yang efektif untuk memperoleh data yang relevan. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Sigit dan Amirullah bahwa sampel merupakan subkelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian, terutama ketika peneliti dihadapkan pada keterbatasan biaya, tenaga, waktu, serta kendala teknis lainnya yang menghambat proses pengumpulan data.[35]

Berdasarkan pertimbangan tersebut, dengan populasi karyawan PT Bakrie Pasaman Plantations yang berjumlah 650 orang, penentuan jumlah sampel dalam

[35] Sigit Hermawan dan Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*, 2016, Hal. 68

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Penggunaan rumus Slovin bertujuan untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%. Adapun perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e^2)}$$

$$n = \frac{650}{1 + 6{,}5} = \frac{650}{7{,}5} = 86{,}67 \approx 87$$

Berdasarkan hasil per hitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 87 orang karyawan. Sampel tersebut dianggap telah mewakili populasi secara proporsional sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarık kesimpulannya. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagaimana table berikut ini :

Tabel 3.2
Definisi Oprasional Variabel

No	Variable	Defenisi operasional variable	Indikator
1	Kompetensi (X1)	Kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Konsep diri/ Sikap 4. Sifat 5. Motif
2	Motivasi (X2)	Dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat dan berusaha mencapai tujuan organisasi.	1.Gaji 2.Bonus intensif 3.Keamanan kerja 4.Fasilitas kerja 5.Kontak social

			6.Kebutuhan 7.Harapan 8.Minat
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk aspek lingkungan kerja, imbalan, dan hubungan kerja.	1. Gaji 2.Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket dan dokumentasi.

1. Angket (Kuesioner)

   Dalam penelitian ini angket ditujukan untuk mengumpulkan data tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan skripsi ini. Angket yarig digunakan adalah angket tertutup, artinya angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristık dırınya[36] Dengan menyediakan alternatif jawaban yang sudah disediakan. Responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya Skala yang digunakan adalah skala likert yang diberi skor dengan kriteria sebagai berikut:

[36] Riduawan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*,(Cet. IX; Bandung: Alfabeta Bandung, 2013), Hal. 100

a. Untuk pertanyaan yang menghendaki jawaban positif

Tabel 3.3
Skala Penilaian Kuesioner

Kriteria Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Dokumentasi

Dalam dalam penelitian ini penulis juga menggunakan metode dokumentasi untuk mendapatkan bahan bahan dokumenter. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan Foto-foto, flim dokumenter, dan data yang relevan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun sesuai sistematis data yang telah di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokmentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan koesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan *content validity* yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data yang dapat diukur. Jika suatu indikator mempunyai korelasi antara skor masing-masing indikator terhadap skor totalnya (skor variabel konstruk) maka dikatakan indikator tersebut valid.
2. Uji reliabilitas, adalah alat untuk mengukur suatu koesionar yang merupakan

indikator dalam suatu variabel. Suatu koesioner dikatakan realibel jika jawaban pertayaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran satu kali saja. Disini penelitian hanya dilakukan sekali lalu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reabilitas dengan uji statistik cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpa > 0,60.

3. Teknik analisi regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.
4. Pengujian Hipotesis

   Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

   $H0_1$: Kompetensi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

   H1 : Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

   $H0_2$: Motivasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

   H2 : Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

   $H0_3$: Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

   H3 : Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

   Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui:

   a. Uji F (uji simultan) uji ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas Kompetensi (X1) Motivasi (X2) secara bersama- sama mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan tarif nyata (α : 5%).

b. Uji T persial uji ini digunakan untuk menguji secara persial antara variabel bebas Kompetensi (X_1) Motivasi (X_2) dan (Y) Kepuasan Kerja dengan menggunakan tarif nyata 5% selain berdasarkan nilai T maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

5. Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memnuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam metode regresi linier yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas dan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Terpenuhnya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat terpercaya. Apabila ada salah satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Salah satu metode uji normalitas yaitu Uji One Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, tidistribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan pengujian residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b. Multikolinearitas

Adanya keadaan dimana pada model regresi ditemukannya ada korelasi yang

sempurna diantara variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Model analisis uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Faktor (VIF) Pada model regresi dengan kriteria pengujian, semua variabel memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual pada satu kepengamatan yang lain. Metode yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan uji glejser.

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel dengan nilai absolut residualnya. kriteria pengujiannya yaitu jika nilai signifikasi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Koefisien determinasi (R^2)

Korelasi determinasi (R^2) Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarati kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangan terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu banyak peneliti mengajukan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu

variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam pnelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R^2 agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

6. Uji Statistik Non-Parametrik

   a. Uji Korelasi Spearman Rank

      Uji korelasi Spearman Rank digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Penggunaan uji korelasi Spearman Rank didasarkan pada hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga analisis data tidak memenuhi asumsi statistik parametrik.

      Selain itu, data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert, sehingga lebih tepat dianalisis menggunakan metode statistik non-parametrik. Oleh karena itu, untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, digunakan uji korelasi Spearman Rank yang tidak mensyaratkan distribusi data normal.

      Uji korelasi Spearman Rank bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun kriteria pengujian signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji, sedangkan apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

      Selain itu, untuk menginterpretasikan tingkat kekuatan hubungan antar variabel, digunakan kriteria tingkat kekuatan korelasi Guilford (1956) sebagai berikut:

      1. Nilai koefisien korelasi 0,00–0,25 menunjukkan hubungan sangat lemah
      2. Nilai koefisien korelasi 0,26–0,50 menunjukkan hubungan cukup
      3. Nilai koefisien korelasi 0,51–0,75 menunjukkan hubungan kuat
      4. Nilai koefisien korelasi 0,76–0,99 menunjukkan hubungan sangat kuat
      5. Nilai koefisien korelasi 1,00 menunjukkan hubungan sempurna

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur

PT Bakrie Pasaman Plantations (BPP) merupakan salah satu perusahaan perkebunan swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Bakrie Sumatra Plantations Tbk (BSP) yang berada di bawah naungan PT Bakrie & Brothers Tbk.

Sejarah PT Bakrie Sumatra Plantations Tbk sebagai perusahaan induk bermula pada tahun 1911, saat didirikan dengan nama Naamloze Vennootschap Hollandscs Amerikaansche Plantage Maatschappij. Pada tahun 1957, perusahaan mengalami perubahan nama menjadi PT United States Rubber Sumatra Plantations. Selanjutnya, pada periode 1965 hingga 1967, perusahaan dinasionalisasikan oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Pada tahun 1985, perusahaan kembali mengalami perubahan nama menjadi PT Uniroyal Sumatra Plantations. Kemudian pada tahun 1986, PT Bakrie & Brothers Tbk mengambil alih kepemilikan sebesar 75% saham dan mengubah nama perusahaan menjadi PT United Sumatra Plantations (UNSP). Perusahaan ini kemudian melakukan penawaran saham perdana (Initial Public Offering/IPO) pada tahun 1990 melalui Bursa Efek Indonesia dengan harga Rp1.000 per lembar saham. Selanjutnya, pada tahun 1992, perusahaan resmi berganti nama menjadi PT Bakrie Sumatra Plantations Tbk (BSP) serta mulai mengembangkan usaha di bidang perkebunan kelapa sawit.

Sebagai bagian dari pengembangan usaha PT Bakrie Sumatra Plantations Tbk, dibentuklah beberapa anak perusahaan, salah satunya adalah PT Bakrie Pasaman Plantations (BPP). PT Bakrie Pasaman Plantations berlokasi di

Kabupaten Pasaman Barat, Kecamatan Sungai Aur, dan bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit.

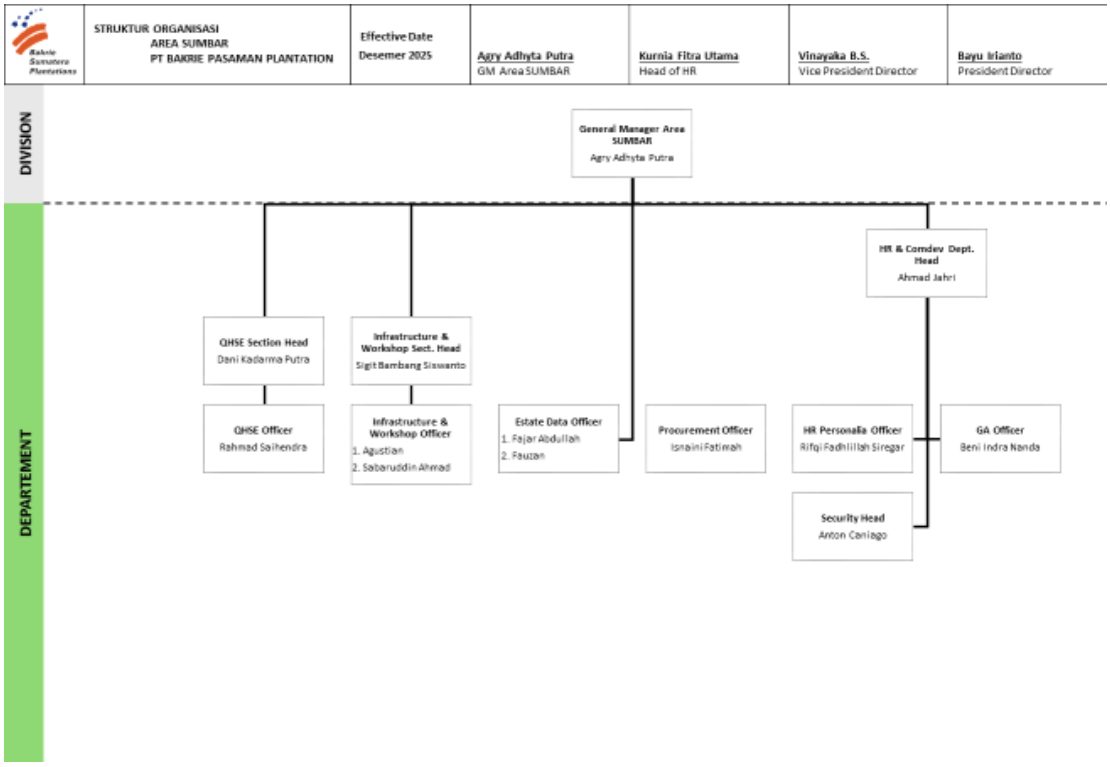
PT Bakrie Pasaman Plantations telah beroperasi sejak tahun 1989, yang pada awal pendiriannya dikenal dengan nama PT Bakrie Nusantara Corporations. Selanjutnya, pada tanggal 11 Desember 1990, perusahaan secara resmi berganti nama menjadi PT Bakrie Pasaman Plantations. Sejak berdirinya, perusahaan ini telah memberikan kontribusi ekonomi dan sosial bagi masyarakat sekitar, khususnya dalam penyediaan lapangan kerja bagi masyarakat Kabupaten Pasaman Barat.

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PT Bakrie Pasaman Plantations telah memiliki sistem dan jaringan kerja yang mendukung kinerja perusahaan agar berjalan secara efektif dan efisien. Hingga saat ini, PT Bakrie Pasaman Plantations terus beroperasi sebagai salah satu unit usaha strategis di bawah naungan PT Bakrie Sumatra Plantations Tbk.

2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi yang tersistem dalam kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapakan dan diinginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Bakrie Pasaman Plantations



B. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan agrobisnis terintegrasi nomor satu paling dikagumi Indonesia

2. Misi

Mengembangkan dan menjaga kesinambungan kesejahteraan kominitas dengan ekstrasi penciptaan nilai optimal melalui kegiatan operasi yang ramah lingkungan dan memanfaatkan keahlian keahlian kunci dalam operasi multi tanaman dan operasai global..

C. Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang yang beragam, baik dari segi jenis kelamin, usia, unit kerja, maupun tingkat pendidikan terakhir. Keberagaman karakteristik responden tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif terhadap kondisi karyawan yang menjadi objek penelitian.

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan yang dipilih sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang disebarkan melalui dua metode, yaitu secara online melalui tautan (link) kuesioner dan secara langsung menggunakan kuesioner cetak yang dibagikan kepada responden. Penggunaan dua metode pengumpulan data ini bertujuan untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner serta meningkatkan tingkat partisipasi responden.

Data karakteristik responden yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, unit kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Data tersebut digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden, sehingga dapat mendukung analisis lebih lanjut terhadap hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responen Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	64	73,6%
Perempuan	23	26,4%
Total	87	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2026), N=87

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahawa jumlah responden dari laki-laki sebanyak 64 responden, dan untukresponden perempuan sejumlah 23 responden, sehingga total keseluruhan data yang terkumpul ada sebanyak 87 responden.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25	21	24,1%
26-35	43	49,4%
36-45	14	16,1%
46-55	9	10,3%
Total	87	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2026), N=87

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahawa jumlah responden dengan usia antara 18-25 sebanyak 21 responden, usia 26-35 sebanyak 43 responden, usia 36-45 sebanyak 14 responden, Usia 46-55 sebanyak 9 responden, sehingga total keseluruhan data yang terkumpul sebanyak 87 responden.

3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Responden B erdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP/MTs	12	13,8%
SMA/SMK/MA	54	62,1%
D3	3	3,4%
S1	18	20,7%
Total	87	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2026), N=87

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden , SMP/MTs sebanyak 12 responden, SMA/SMK/MA sebanyak 54 responden, D3 sebanyak 3 responden dan S1 sebanyak 18 responden. Sehingga total keseluruhan responden sebanyak 87 responden.

4. Karakteristtik Unit Kerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Frekuensi	Persentaase

Head Office (HO)	30	34,5%
Sei Aur Estatse (SAE)	57	65,5%
Total	87	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2026), N=87

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa unit kerja responden untuk Head Office (HO) sebanyak 30 responden dan untuk Sei Aur Estate (SAE) sebanyak 57 orang. Sehingga total keseluruhan responden sebanyak 87 orang.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Alat Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner.Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan koesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan content validity yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data yang dapat diukur. Jika suatu indikator mempunyai korelasi antara skor masing masing indikator terhadap skor totalnya (skor variabel konstruk) maka dikatakan indikator tersebut valid.

Dalam menentukan kelayakan butir, peneliti menggunakan kriteria berdasarkan korelasi item-total dengan batas minimal $r_{ix} \geq 0.213$. Aitem tersebut dianggap memadai dengan acuan r_{tabel} untuk jumlah n=87 orang. Item yang mencapai atau melebihi nilai korelasi tersebut dianggap memiliki daya beda yang memadai, sedangkan aitem dengan nilai di bawah 0.213 dipandang memiliki daya beda yang rendah dan perlu dipertimbangkan untuk direvisi atau dibuang.

Tabel 4.6

Uji validitas Variabel Kompetensi

No	r_{tabel}	r_{ix}	No	r_{tabel}	r_{ix}	No	r_{tabel}	r_{ix}
1.	0.213	0.509	11.	0.213	0.539	21.	0.213	0.541
2.	0.213	0.471	12.	0.213	0.473	22.	0.213	0.453
3.	0.213	0.557	13.	0.213	0.497	23.	0.213	0.521
4.	0.213	0.454	14.	0.213	0.531	24.	0.213	0.577
5.	0.213	0.609	15.	0.213	0.472	25.	0.213	0.529
6.	0.213	0.506	16.	0.213	0.477			
7.	0.213	0.535	17.	0.213	0.581			
8.	0.213	0.600	18.	0.213	0.569			
9.	0.213	0.487	19.	0.213	0.617			
10.	0.213	0.584	20.	0.213	0.423			

Sumber: Data diolah dengan SPSS V 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa hasil dari korelasi variabel kompetensi di setiap item menunjukkan $r_{ix} \geq r_{tabel}$. Sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.7

Uji validitas Variabel Motivasi

No	r_{tabel}	r_{ix}	No	r_{tabel}	r_{ix}	No	r_{tabel}	r_{ix}
1.	0.213	.429	14.	0.213	.655	27.	0.213	.684
2.	0.213	.441	15.	0.213	.411	28.	0.213	.577
3.	0.213	.563	16.	0.213	.546	29.	0.213	.614
4.	0.213	.635	17.	0.213	.456	30.	0.213	.578

5.	0.213	.716	18.	0.213	.571	31.	0.213	.476
6.	0.213	.588	19.	0.213	.515	32.	0.213	.373
7.	0.213	.715	20.	0.213	.456	33.	0.213	.423
8.	0.213	.670	21.	0.213	.464	34.	0.213	.637
9.	0.213	.517	22.	0.213	.361	35.	0.213	.624
10.	0.213	.530	23.	0.213	.473	36.	0.213	.526
11.	0.213	.670	24.	0.213	.464	37.	0.213	.654
12.	0.213	.503	25.	0.213	.395	38.	0.213	.583
13.	0.213	.513	26.	0.213	.699	39.	0.213	.558

Sumber: Data diolah dengan SPSS V 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa hasil dari korelasi variabel kompetensi di setiap item menunjukkan $r_{ix} \geq r_{tabel}$. Sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya item.

Tabel 4.8

. Uji validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	r_{tabel}	r_{ix}	No	r_{tabel}	r_{ix}	No	r_{tabel}	r_{ix}
1.	0.213	.564	11.	0.213	.509	21.	0.213	.582
2.	0.213	.526	12.	0.213	.453	22.	0.213	.566
3.	0.213	.560	13.	0.213	.636	23.	0.213	.672
4.	0.213	.539	14.	0.213	.617	24.	0.213	.627
5.	0.213	.483	15.	0.213	.648	25.	0.213	.649
6.	0.213	.559	16.	0.213	.572	26.	0.213	.666
7.	0.213	.560	17.	0.213	.614	27.	0.213	.616
8.	0.213	.589	18.	0.213	.485	28.	0.213	.629

9.	0.213	.498	19.	0.213	.485	29.	0.213	.485
10.	0.213	.483	20.	0.213	.573	30.	0.213	.473

Sumber: Data diolah dengan SPSS V 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari korelasi variabel kepuasan kerja di setiap item menunjukkan $r_{ix} \geq r_{tabel}$. Sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan Teknik tertentu. Parameter yang digunakan dalam pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas jika:

1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (batas nilai cronbach's alpha) maka instrument pengamtan dinyatakana reliabel.

2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 (batas nilai cronbach's alpha) maka instrument pengamtan dinyatakana tidak reliabel.

Uji Reliabilitas pada Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.9, 4.10 dan 4.11 akan dipaparkan hasil dari pengukuran menggunakan rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach.

Table 4.9

Koefisien Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	25

Sumber: Data diolah dengan SPSS V 25, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha (∝) pada skala kompetensi di angka 0,889, maka nilai Alpha (∝) dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel.4.10
Koefisien Reliabilitas Aitem variabel Mtivasi Kerjal
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	39

Sumber: Data diolah dengan SPSS V 25, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha (∝) pada variabel motivasi di angka 0,989, maka nilai Alpha (∝) dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Tabel.4.11
Koefisien Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	30

Sumber: Data diolah dengan SPSS V 25, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha (∝) pada variabel Kepuasan Kerja di angka 0,925, maka nilai Alpha (∝) dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Jadi dari uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien alpha cronbach didapatkan nilai ∝ pada variabel kompetensi 0.889, pada variabel motivasi kerja sejumlah 0,938, dan pada variabel kepuasan kerja 0,925 dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi.

c. Uji Normalitas

Metode yang layak dan baik digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov-smirnow untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji Kolmogorov-smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Dengan pengambilan keputusan

Jika Sig > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal

Jika Sig < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parametersa,b	Mean	0,00
	Std. Deviation	10,475
Most Extreme Differences	Absolute	0,127
	Positive	0,068
	Negative	-0,127
Test Statistic		0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS V 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh nilai sig (2-tailed) 0,01 lebih kecil 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Statistik Non-Parametrik

a. Uji Korelasi Spearman Rank

Uji korelasi Spearman Rank digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Penggunaan uji korelasi Spearman Rank didasarkan pada hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga analisis data tidak memenuhi asumsi statistik parametrik.

Selain itu, data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert, sehingga lebih tepat dianalisis menggunakan metode statistik non-parametrik. Oleh karena itu, untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, digunakan uji korelasi Spearman Rank yang tidak mensyaratkan distribusi data normal.

Uji korelasi Spearman Rank bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun kriteria pengujian signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji, sedangkan apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Selain itu, untuk menginterpretasikan tingkat kekuatan hubungan, digunakan kriteria tingkat kekuatan korelasi sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi 0,00–0,25 menunjukkan hubungan sangat lemah
2. Nilai koefisien korelasi 0,26–0,50 menunjukkan hubungan cukup

3. Nilai koefisien korelasi 0,51–0,75 menunjukkan hubungan kuat
4. Nilai koefisien korelasi 0,76–0,99 menunjukkan hubungan sangat kuat
5. Nilai koefisien korelasi 1,00 menunjukkan hubungan sempurna

Tabel 4.13
Uji Korelasi Spearmen Rank

Correlations

			Kompetensi	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1,000	,512**	,447**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	87	87	87
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,512**	1,000	,528**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	87	87	87
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,447**	,528**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	87	87	87

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS V 25, 2026

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman Rank yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,447 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan berada pada kategori cukup. Dengan demikian, H1 (Kompetenai berpengaruh terhadap kepuasan kerja) diterima.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut berada pada kategori hubungan kuat, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi

kerja karyawan, maka cenderung diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, H2 (Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja) diterima.

Selain itu, berdasarkan hasil uji korelasi Spearman Rank, diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,512 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien korelasi tersebut berada pada kategori hubungan kuat, yang mengindikasikan adanya keterkaitan yang erat antara tingkat kompetensi dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka H3 (Kompetensi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan) diterima, yang berarti kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, cenderung memiliki dorongan kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer, yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang efektif. Kompetensi yang memadai membuat karyawan merasa mampu dan percaya diri dalam bekerja, sehingga memunculkan motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

E. Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, diperoleh nilai koefisien korelasi antara kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,447 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat hubungan sedang, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi karyawan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja

yang dirasakan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Spencer dan Spencer, yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan erat dengan kinerja unggul.[37] Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motif kerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas secara efektif, kondisi ini kemudian menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan. Kondisi ini sejalan dengan teori Hani Handoko, yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.[38] Demgan kata lain, karyawan yang kompeten akan cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja meningkat.

Berdasarkan kondisi di lapangan, kompetensi karyawan di PT Bakrie Pasaman Plantations tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan kerja yang memadai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan minim kesalahan. Hal ini membuat karyawan merasa lebih percaya diri serta tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi pada beberapa bidang pekerjaan menyebabkan perusahaan masih harus melibatkan pihak luar, yang menunjukkan bahwa kurangnya kompetensi dapat menjadi salah satu faktor penghambat kepuasan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu yaitu Masruchiyah (2023), Jayanti (2024) dan Suroto (2018) juga menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor

[37] Triastuti (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 45.

[38] Williandari, Yuli " Kepuasan Kerja Karyawan." Society 6.2 (2015), hal. 82

penting yang memengaruhi kepuasan kerja, baik secara teoritis maupun empiris.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,512 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat hubungan kuat, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan maslow yang menekan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan berbagai tingkat kebutuhan mulai dari fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, sosial , penghargaan hingga aktualisasi diri.[39] Karyawan yang motivasinya terpenuhi pada berbagai tingkat kebutuhan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tercipta kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang meningkat.

Berdasarkan temuan di lapangan, PT Bakrie Pasaman Plantations telah berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian gaji, insentif, jaminan sosial, fasilitas perumahan, serta dukungan dari atasan dalam bentuk arahan dan pengawasan kerja. Upaya tersebut memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Namun sayangnya, masih terdapat perbedaan persepsi karyawan terhadap beberapa fasilitas yang diberikan, khususnya terkait rumah dinas dan jarak tempat tinggal ke lokasi kerja. Perbedaan persepsi ini berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja sebagian karyawan.

Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, antara lain

[39] Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2.1 (2019), hal.104-105.

Masruchiyah (2023), Jayanti (2024), Suroto (2018), Rosmaini (2019), dan OT Wulandari (2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, diketahui bahwa kompetensi dan motivasi kerja sama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi motivasi kerja (0,512) lebih besar dibandingkan kompetensi (0,447), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang relatif lebih kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori kompetensi Spencer dan Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mendukung kinerja efektif, serta teori motivasi Maslow yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan individu akan mendorong semangat kerja. Hasil ini juga didukung oleh teori dua faktor Herzberg, yang menegaskan bahwa faktor motivator seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan, kenaikan pangkat, tanggung jawa dan perkembanan berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja.[40] Artinya, ketika karyawan memiliki kompetensi yang baik dan dorongan kerja yang tinggi, mereka cenderung bekerja lebih optimal dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi empiris penelitian**,** kepuasan kerja karyawan di PT Bakrie Pasaman Plantations terbentuk dari kombinasi antara kemampuan kerja yang memadai dan dukungan perusahaan dalam bentuk fasilitas, insentif, serta arahan dari atasan. Karyawan yang memiliki kompetensi baik cenderung lebih

[40] Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, *2*(01). Hal. 49

percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya, sementara motivasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan rasa nyaman dan keterikatan terhadap pekerjaan. Namun demikian, temuan lapangan juga menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak dapat hanya mengandalkan salah satu faktor saja. Kompetensi tanpa motivasi dapat membuat karyawan mampu bekerja tetapi kurang bersemangat, Sebaliknya, motivasi kerja tanpa dukungan kompetensi yang memadai berpotensi menimbulkan semangat kerja yang tidak efektif. Oleh karena itu, sinergi antara kompetensi dan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu, antara lain Masruchiyah (2023), Jayanti (2024), Suroto (2018), Rosmaini (2019), dan OT Wulandari (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = 0{,}447$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai tersebut berada pada kategori hubungan cukup, yang menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga cenderung meningkat. Kompetensi yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, sifat, dan motif kerja membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih percaya diri dan efektif, sehingga menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman Rank, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = 0{,}528$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), yang termasuk dalam kategori hubungan kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik seperti gaji, insentif, keamanan kerja, fasilitas kerja, harapan, minat, dan hubungan sosial di tempat kerja, cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan antara kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Ketika karyawan memiliki kemampuan kerja yang memadai dan didukung oleh motivasi kerja yang baik, mereka akan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu secara berkelanjutan memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan serta menciptakan kondisi kerja yang mampu memelihara dan

meningkatkan motivasi kerja, agar kepuasan kerja karyawan dapat terwujud secara optimal.

.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations, Sei Aur, Pasaman Barat maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan program pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja, seperti pelatihan berkelanjutan, pengembangan keterampilan teknis maupun nonteknis, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, dengan tetap mempertimbangkan kebijakan dan kondisi internal perusahaan.
2. Bagi Karyawan

   Karyawan diharapkan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menjaga motivasi kerja secara berkelanjutan, sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal dan memberikan kepuasan dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji kepuasan kerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *''pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pegadaian (persero) cabang nganjuk''*. JIMEK: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1)

Djajadi Muhamad. (2018).,*''analisis kebutuhan pengembangan kompetensi bagi widyaiswara strategi dan implementasi''.,* (Makassar : Nasmedia)

Fortuna, Y. (2016). *''faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa di jakarta''*.,Jurnal Ekonomi, 18(3)

Hanafi Agustian. 2014., ''*pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. multi data palembang* (It Superstore), (Sumatera Selatan: Universitas Sriwijaya

Irawan,dkk. (2024)., ''*pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi)*

Jintar, C. (2023)., *''pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv. Anugerah abadi''*,. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(9),

Nabawi, R. (2019)., *''pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai''*,. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2)

Pireni. Shintya. 2024., ''*pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja di section manpower dan system development pt putra perkasa abadi kab tabalong''*,. (Skripsi, Program Studi Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Adminustrasi Tabalong)

Prawiyogi, A. G., & Toyibah, R. A. (2020)., *''strategi peningkatan kompetensi mahasiswa melalui model sertifikasi kompetensi''*,. ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J, 1(1)

Putri, L. R. (2020)., *''pengaruh pariwisata terhadap peningkatan pdrb kota surakarta''*,. Cakra Wisata, 21(1)

Riduawan. 2013., *''metode dan teknik menyusun tesis''*,. (Cet. IX; Bandung: Alfabeta Bandung)

Rizky, M. C. (2018)., *''pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt mitra jasa power medan''*,. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu, 11(2)

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018)., *''pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko jaya semarang''*,. Among Makarti, 11(1)

Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023)., *''kompetensi individu (individual competence)''*,. Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1(4)

Sigit Hermawan dan Amirullah. 2016., *''metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif & kualitatif''*

Siregar, M. A., & Puspitasari, N. B. (2023)., *''peramalan hasil produksi minyak kelapa sawit pt bakrie pasaman plantations dengan metode holtwinter's exponential smooting''*,. Industrial Engineering Online Journal, 12(2).

Sugiyono. (2019)., *''metode penelitian kuantitatif, kualitatif, r&d''*,. (Bandung: Alfabeta,

Sunarta, S. (2019)., *''pentingnya kepuasan kerja''*,. Kajian Ilmu Administrasi

Suseno, M. N. M. (2010)., *''pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja''*,. Jurnal psikologi, 37(1)

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022)., *''model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi, dan motivasi Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi (literature review msdm)''*,. Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), hal.4.

Wiliandari, Y. (2015)., *'' kepuasan kerja karyawan''*. Society, 6(2)

Wiranto, W., & Hikmah, H. (2022)., *''pengaruh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt karimun marine''*,. Shipyard. eCo-Buss, 5(1)

Yamali, F. R. (2017)., *''pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa*

konstruksi di provinsi jambi'',. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 1(1)

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022)., *''model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi, dan motivasi Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi (literature review msdm)''*,. Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1)