

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya)

Ramdani Al Falah
Universitas Siliwangi Tasikmalaya
Email: ramdanialfalah10@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan populasi yang diteliti sebanyak 190 responden. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan skunder. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS) yaitu software Smart PLS. Keadaan tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya masih belum optimal, artinya tingkat pendidikan tidak signifikan terhadap kepuasan masih perlu perbaikan sesuai dengan keterjangkauan dan harapan karyawan. Kompetensi yang dilakukan sudah efektif, artinya kompetensi signifikan terhadap kepuasan kerja adanpun untuk motivasi kerja masih kurang baik, artinya motivasi tidak signifikan terhadap kepuasan yang telah dilaksanakan, maka secara keseluruhan diperlukan perbaikan-perbaikan dan peningkatan untuk di masa yang akan datang. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sangat perlu ditingkatkan kembali artinya pengaruh kepuasan terhadap kinerja tidak signifikan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang menurun dan perlu perbaikan dan peningkatan untuk dimasa yang akan datang.

Kata Kunci: Tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of education level, competency and work motivation on job satisfaction which has an impact on employee performance. The method used in this research is a survey method with a population studied of 190 respondents. The data collected is primary and secondary data. Data analysis in this research Structural Equation Model (SEM) approach using Partial Least Square (PLS) software, namely Smart PLS software. State of education level, competency, motivation, job satisfaction and employee performance at PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya is still not optimal, meaning that the level of education is not significant to satisfaction and still needs improvement according to affordability and employee expectations. The competencies carried out are effective, meaning that the competencies are significant for job satisfaction, while work motivation is still not good, meaning that motivation is not significant for the satisfaction that has been implemented, so overall improvements and improvements are needed for the future. The influence of job satisfaction on employee performance at PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya really needs to be improved again, meaning that the influence of satisfaction on performance is not significant,

so it has an impact on improving employee performance which has decreased and needs improvement and improvement for the future.

Keywords: Education level, competency, work motivation, job satisfaction and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, Indonesia merupakan salah satu contoh negara yang sedang berkembang dalam menghadapi tantangan yang berat. Hal ini disebabkan negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di semua aspek. Mulai dari teknologi, pasar modal dan sumber daya manusia. Ketiga aspek tersebut mempunyai arti yang sangat penting khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia itu sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari ketenagakerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang bertujuan agar Perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan terencana. (Robins, 2006).

Perusahaan yang sukses akan bisnisnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja atau kepuasan kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula, kinerja yang rendah akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti lamban kerja dan berhenti kerja. Hal ini berakibat pada kerugian bagi karyawan walaupun dampak kerugiannya tidak terlalu nampak jelas. Sebaliknya kinerja yang tinggi sangat mempengaruhi kerja yang positif sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata. Tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri (Maslan, 2011).

Faktor kepuasan dan kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kompetensi yang baik yaitu dengan melalui Pendidikan. Pendidikan dapat menjadikan seseorang memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita- cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri bisa memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan begitupun dalam dunia kerja.

Seragam dengan pernyataan Ki Hajar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional Indonesia) yang menjelaskan bahwa pendidikan bisa menjadi tuntutan dalam hidup. Artinya, pendidikan bisa menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada manusia, tujuannya agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Pendidikan di pandang penting di dalam dunia kerja karena Pendidikan bisa berdampak pada kompetensi. Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan mempunyai pikiran, sikap, perilaku dan perbuatannya yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas tugas dalam pekerjaan. (Agus Riyanto. 2015).

Sejalan dengan dukungan Pemerintah Indonesia saat ini, yang dimana sudah mewajibkan setiap warga negara-nya untuk bersekolah minimal sampai jenjang SMA/SLTA sederajat dan sesuai dengan pernyataan Komisi X DPR RI yang mendorong Kemendikbudristek berkomitmen (untuk) implementasi program prioritas nasional dan pembiayaannya untuk menuntaskan wajib belajar 12 tahun sebagaimana Pasal 31 UUD Negara RI Tahun 1945 dan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, tujuan dari pemerintah ini yaitu sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap pendidikan agar sumber daya manusia yang dimiliki

berkualitas karena dengan dibekali pendidikan yang cukup sumber daya manusia akan memiliki tingkat kompetensi yang baik sehingga bisa lebih siap untuk menghadapi tantangan-tantangan di dunia kerja saat ini. Maka dari itu banyak perusahaan-perusahaan yang merekrut karyawannya memiliki minimal standar pendidikan yang harus di penuhi. (Ihsan, Fuad H. 2005).

Selain perusahaan harus memperhatikan tingkat pendidikan dan kompetensi karyawannya. Perusahaan juga harus mampu mengelola motivasi karyawannya dengan baik, karena motivasi dapat menjadikan seseorang dalam bekerjanya selalu ingin tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Inayatullah et al, 2013), motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). (Inayatullah et al, 2013).

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian khusus dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya, karena perusahaan haruslah bisa memandang dan menjadikan karyawan sebagai aset utama, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya. Tujuannya agar karyawan tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kata kondusif disini itu bisa bermacam-macam, tergantung kondisi perusahaan itu masing-masing tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain. Uraian tentang tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi di atas hanyalah beberapa contoh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2001: 192).

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat sehingga akan berdampak kepada kinerja yang baik. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, berdampak pada semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat dan akan memiliki kinerja yang buruk. Robbins (2006: 98) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi dan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Affandi, 2018:83). Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

PT. Metal Global Triasha merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di industri retail fashion, furniture, beds and rugs dan supermarket. dan F&B yang berdiri sejak tahun 2006. Perusahaan ini dalam merekrut karyawan memiliki standar pendidikan untuk para calon

karyawannya yaitu minimal lulus SMA/SLTA sederajat, namun pada praktiknya sampai saat ini PT. Meta Global Triasha masih merekrut atau menerima karyawan yang lulusan SD/SMP.

Di ketahui bahwa Crew outlet menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan level manajemen dan tingkat pendidikan pada bidang atau outlite supermarket, minimarket, fasion dan beds and rugs dominasi oleh tingkat pendidikan lulusan SMA/SMK Sederajat yang berjumlah 259 karyawan, kedua untuk tingkat manajemen dasar di dominasi oleh lulusan D3/Ahli madya yang berjumlah 10 orang sedangkan lulusan Sarjana (S-1) hanya berjumlah 2 orang. Artinya dari jumlah karyawan berdasarkan level manajemen dan tingkat pendidikan belum adanya keseimbangan dalam pembagian tugas menurut jabatan yang disesuaikan oleh tingkat pendidikan perlu adanya jenjang perbaikan-perbaikan dan evaluasi penyesuaian di jenjang pendidikan, karena masing-masing bagian sudah mempunyai tanggungjawab sesuai dengan tugasnya masing-masing.

tersebut dapat dilihat hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir dengan melihat pencapaian target setiap tahunnya yang tidak tercapai atau pencapaian kurang maksimal, ini menunjukan banyak kinerja karyawan dalam kategori kurang baik, ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan di PT. Metal Global Triasha. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dari tingkat pendidikan para karyawannya, karena masih banyak karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi minimal pendidikan, sehingga bisa menjadi sebab dari ketidakefektifan kinerja karyawan, karena melalui pendidikan bisa menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar yang terprogram dalam bentuk pendidikan informal, formal dan non formal di sekolah atau di luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan untuk mengasah kemampuan-kemampuan individu dikemudian hari dan dapat menjalankan kehidupan secara tepat (Teguh Triwanto, Pengantar pendidikan, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014).

Sejalan dengan pernyataan Herman H. Horn (2014) berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai proses suatu penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar dan sesama manusia, dengan tertinggi tabiat dari kosmos dalam pengertian alamiah yang luas, maka proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya (Muzayyin Arifin, Filsafat Pendidikan Islam, (Jakarta: PT. Bumi Aksar, 2012). Maka dari itu setiap manusia yang memiliki pendidikan yang cukup akan lebih siap dalam menghadapi tantangan baru terutama tantangan yang akan dihadapi di dunia kerja sehingga akan lebih baik dalam bekerja dibanding orang yang tidak memiliki pendidikan yang cukup karena hasil dari pendidikan akan memiliki tingkat kompetensi yang baik sehingga akan memiliki performance dan perbuatan yang rasional. Melalui pendidikan juga seseorang bisa memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi bisa merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, perilakunya dan bisa di peroleh dari pendidikan. Perilaku kompetensi yang menunjuk performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan.

Selain dari tingkat pendidikan dan kompetensi adapun yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja adalah motivasi, karena motivasi akan memberikan energi seseorang untuk melakukan tindakan dalam meraih tujuan. Sumber motivasi bisa didapatkan baik secara intrinsik dan ekstrinsik Hasibuan (2017:141). PT. Meta Global Triasha dalam hal memperhatikan tingkat pendidikan dan tingkat kompetensi para karyawannya masih sangat minim atau tidak di perhatikan selain itu motivasi kerja pun jarang terealisasikan sekalipun di manajemen puncak. Padahal menurut para ahli hal-hal tersebut jika diperhatikan dan bisa dilaksanakan secara optimal bisa memaksimalkan kinerja karyawannya dan akan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji serta ingin mengetahui lebih mendalam secara khusus mengenai pengembangan tingkat pendidikan di PT. Meta

Global Triasha dan umumnya tentang pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan serta dampak terhadap kinerja karyawan, karena di lihat dari urgensi fenomena masalahnya tidak ada keseimbangan antara tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja dengan jumlah unit usaha di lingkungan PT. Meta Global Triasha yang berdampak kepada kepuasan kerja. Sehingga penulis ingin mengetahui lebih lanjut dan mengangkat usulan penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT. Meta Global Triasha”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keadaan tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan
2. Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi subjek pada penelitian ini PT. Meta Global Triasha yang beralamat di Jl. Garut - Tasikmalaya No.103, Cintaraja, Kec. Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46417.

Metode

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terarah dan terencana (sistematik), terkendali, empiric dan kritis dengan maksud mengungkapkan gejala alami baik teori, maupun secara hipotesis mengenai hubungan antara gejala alami yang terjadi. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan survey. Penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2017:37) : Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau

hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

Sedangkan penelitian survey menurut Sugiyono (2018:130), penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan memberikan kumpulan pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner kepada responden. Pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner merupakan pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala likert . Untuk memperoleh data yang akan dianalisis dari 5 variabel yaitu tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden. Adapun bentuk pernyataan berkonotasi SS, S, KS, TS, STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 2. Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif (+) dan Pernyataan Negatif (-)

Predikat	Notasi	Positif	Negatif
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Kurang Setuju	KS	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Sumber:Sugiyono (2012:94)

Skor Likert merupakan data ordinal. Untuk dapat dilakukan pengolahan data secara kuantitatif (menggunakan perhitungan statistik) maka sekurangnya data harus berskala interval. Oleh karena itu, data ordinal harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan Methode of Successive Interval. Data akan diolah menggunakan bantuan software SPSS V.25.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Meta Global Triasha sebanyak 360 karyawan tetap.

Sampel

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik pengambilan systematic sampling. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari angka populasi yang telah diberi nomor urut. Adapun urutan sampel pada penelitian ini diurutkan berdasarkan jumlah karyawan sebanyak 360 orang. Untuk menghitung ukuran sampel digunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi; e = 0,05 (Untuk populasi jumlah kecil)
(Sumber: Nalendra et al., 2021:28)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 360 orang , sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 0,05 % dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{360}{1+360(0,05\%)^2}$$

$$n = \frac{360}{1,9}$$

n = 189,4737 Pembulatan 190 Responden

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 190 karyawan (dibulatkan) atau sekitar 70% dari keseluruhan total keseluruhan karyawan PT. Meta Global Triasha, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Tabel 3.4. Penentuan sampel berdasarkan unit usaha Di PT. Meta Global Triasha

No	Unit usaha	Jumlah Karyawan	Sampel Yang Diinginkan
1.	Minimarket	50	30
2.	Supermarket	171	85
3.	Fashion	60	35
4.	beds and rugs	79	40
Jumlah		360	190

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setiap variabel dalam penelitian, dinyatakan reliabel dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Maka seluruh instrument dalam variabel penelitian dapat dikatakan reliabel, dan layak digunakan dalam penelitian.

Tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja dilakukan untuk memperbaiki sistem pelayanan yang lebih baik dan mencegah penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga dapat meningkatkan terhadap tata kelola perusahaan akan lebih baik khususnya di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Adapun hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja, dipaparkan di bawah ini.

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Tabel 4.19 Rekapitulasi Kuesioner Penerapan Motivasi di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Tabel	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban					F(Skor)	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
4.14	Tanggung jawab	86	65	29	5	5	792	
4.15	Prestasi kerja	35	38	41	37	39	563	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
4.16	Peluang untuk maju	67	48	40	25	10	707	
4.17	Pengakuan atas kerja	44	36	34	34	32	576	
4.18	Pekerjaan yang menantang	32	35	45	37	41	550	
JUMLAH							3179	Baik

Menurut Sugiyono (2016: 214) klasifikasi setiap indikator variabel Motivasi (X_3) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Nilai tertinggi setiap indikator motivasi : $5 \times 190 \times 5 = 4750$
2. Nilai terendah setiap indikator motivasi : $5 \times 190 \times 1 = 950$
3. Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$N_{ji} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{z \text{ Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{4750 - 950}{5}$$

$$= 760$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	950	-	1710	Sangat Tidak Baik
Nilai	1711	-	2470	Tidak Baik
Nilai	2471	-	3230	Kurang Baik
Nilai	3231	-	3990	Baik
Nilai	3991	-	4750	Sangat Baik

Dengan demikian bahwa nilai yang diperoleh dari perhitungan terhadap tanggapan responden atas motivasi kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya adalah sebesar **3179** dan masuk klasifikasi kurang baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan nilai tertinggi hasil jawaban responden mengenai motivasi karyawan digunakan untuk memutuskan prioritas-prioritas dan dorongan bagi para karyawan. Berarti bahwa motivasi yang disusun dan ditetapkan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya masih kurang baik sehingga kurang sesuai keterjangkauan dan harapan karyawan.

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Kepuasan kerja merupakan Seluruh ciri serta sifat suatu kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan mengharapkan imbalan yang disediakan dalam pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan.

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya, maka dilakukan penyebaran kuisisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan bukti langsung. Adapun kuisisioner tersebut diberikan kepada 190 responden sesuai dengan sampel penelitian yang diambil.

Menurut Sugiyono (2016: 214) klasifikasi setiap indikator variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Nilai tertinggi setiap indikator kepuasan kerja : $190 \times 5 = 950$

2. Nilai terendah setiap indikator kepuasan kerja : $190 \times 1 = 190$
 3. Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned} N_{ji} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\bar{z} \text{ Kriteria Pertanyaan}} \\ &= \frac{950 - 190}{5} \\ &= 152 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	190- 342	Sangat tidak baik
Nilai	343- 494	Tidak baik
Nilai	465- 646	Kurang baik
Nilai	647- 798	Baik
Nilai	799- 950	Sangat baik

Berdasarkan hasil penelitian kepada 190 responden maka diperoleh jawaban yang merupakan tanggapan responden mengenai pertanyaan-pertanyaan kuisioner yang diajukan. Tanggapan responden tersebut dapat memberikan informasi dan gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Berikut ini diuraikan total skor tanggapan kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja tentang upah kerja bagi karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sangat baik menunjukkan skor 792 dan masuk klasifikasi sangat baik sekali, artinya PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sangat baik dalam memberikan kepuasan kerja tentang upah kerja bagi karyawan..

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja tentang promosi jabatan para karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sesuai dengan manfaat yang dirasakan menunjukkan skor 560 dan masuk klasifikasi kurang baik, artinya kompetensi karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya belum sepenuhnya sesuai dengan manfaat yang dirasakan karyawan diperlukan perbaikan untuk di masa yang akan datang.

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja tentang pimpinan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya belum sepenuhnya sesuai dengan manfaat yang dirasakan menunjukkan skor 707 dan masuk klasifikasi baik, artinya karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sudah sepenuhnya sesuai dengan manfaat yang dirasakan karyawan yaitu tercapainya kepuasan kerja.

Adapun tanggapan dan penilaian responden mengenai kepuasan kerja dengan indikator tentang rekan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya, dapat dilihat pada tabel 4.23.

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai rekan kerja bagi para karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sesuai dengan manfaat yang dirasakan menunjukkan skor 576 dan masuk klasifikasi kurang baik, artinya kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya belum sepenuhnya sesuai dengan manfaat yang dirasakan karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai para karyawan di berikan pekerjaan yang sama bobotnya di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sesuai dengan manfaat yang dirasakan menunjukkan skor 550 dan masuk klasifikasi kurang baik, artinya kepuasan

kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya belum sepenuhnya sesuai dengan manfaat yang dirasakan karyawan.

Tabel 4.25 Rekapitulasi Kuesioner Penerapan Kepuasan Kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Tabel	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban					F(Skor)	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
4.20	Upah kerja	86	65	29	5	5	792	
4.21	Promosi jabatan	35	38	41	37	39	563	
4.12	Pimpinan	67	48	40	25	10	707	
4.23	Rekan kerja	44	36	34	34	42	576	
4.24	Pekerjaan yang sama	32	35	45	37	41	550	
JUMLAH							3188	Baik

Menurut Sugiyono (2016: 214) klasifikasi setiap indikator variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Nilai tertinggi setiap indikator kepuasan kerja : $5 \times 190 \times 5 = 4750$
2. Nilai terendah setiap indikator kepuasan kerja : $5 \times 190 \times 1 = 950$
3. Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$N_{ji} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{z \text{ Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{4750 - 950}{5}$$

$$= 760$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai 950 - 1710 Sangat Tidak Baik

Nilai 1711 - 2470 Tidak Baik

Nilai 2471 - 3230 Kurang Baik

Nilai 3231 - 3990 Baik

Nilai 3991 - 4750 Sangat Baik

Dengan demikian bahwa nilai yang diperoleh dari perhitungan terhadap tanggapan responden atas kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya adalah sebesar **3188** dan masuk klasifikasi kurang baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan nilai tertinggi hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja digunakan untuk memutuskan prioritas-prioritas dan ukuran-ukuran bagi para karyawan. Berarti bahwa kepuasan kerja bagi para karyawan disusun dan ditetapkan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya masih kurang baik sehingga kurang sesuai keterjangkauan dan harapan karyawan.

Tanggapan Responden Mengenai Dampaknya Kinerja Karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Untuk mengetahui kepuasan karyawan pada **PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya**, maka dilakukan penyebaran kuisisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan bukrti langsung. Adapun kuisisioner tersebut diberikan kepada 190 responden.

Menurut Sugiyono (2016: 214) klasifikasi setiap indikator variabel Kinerja (Z) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

4. Nilai tertinggi setiap indikator kinerja : $190 \times 5 = 950$

5. Nilai terendah setiap indikator kinerja : $190 \times 1 = 190$

6. Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$N_{ji} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\bar{z} \text{ Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{950 - 190}{5}$$

$$= 152$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	190- 342	Sangat tidak baik
Nilai	343- 494	Tidak baik
Nilai	465- 646	Kurang baik
Nilai	647- 798	Baik
Nilai	799- 950	Sangat baik

Berdasarkan hasil penelitian sensus kepada 190 responden maka diperoleh jawaban yang merupakan tanggapan responden mengenai pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang diajukan. Tanggapan responden tersebut dapat memberikan informasi dan gambaran yang jelas mengenai kinerja karyawan PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Berikut ini diuraikan total skor tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan tentang hasil kerja secara kuantitas yang dikerjakan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sangat baik menunjukkan skor 792 dan masuk klasifikasi sangat baik sekali, artinya PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sangat baik dalam memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya sehingga berdampak kepada kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan tentang hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan para karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sesuai dengan manfaat yang dirasakan menunjukkan skor 563 dan masuk klasifikasi kurang baik, artinya PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya belum sepenuhnya sesuai kepuasan kerja kepada para karyawannya sehingga berdampak kepada kinerja karyawan menjadi lebih baik diperlukan perbaikan untuk di masa yang akan datang.

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan tentang efisiensi dalam memaksimalkan tugas di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya belum sepenuhnya sesuai dengan manfaat yang dirasakan menunjukkan skor 707 dan masuk klasifikasi baik, artinya karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sudah sepenuhnya sesuai kepuasan kerja kepada para karyawannya sehingga berdampak kepada kinerja karyawan menjadi lebih baik diperlukan perbaikan untuk di masa yang akan datang.

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai rekan kerja bagi para karyawan sangat disiplin di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sesuai dengan manfaat yang dirasakan menunjukkan skor 576 dan masuk klasifikasi kurang baik, artinya kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya belum sepenuhnya sesuai kepuasan kerja kepada para karyawannya sehingga berdampak kepada kinerja karyawan menjadi lebih baik diperlukan perbaikan untuk di masa yang akan datang

Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai para karyawan di berikan kejujuran di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sesuai dengan manfaat yang dirasakan menunjukkan skor 550 dan masuk klasifikasi kurang baik, artinya kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya belum sepenuhnya sesuai dengan kepuasan kerja kepada para karyawannya sehingga berdampak kepada kinerja karyawan menjadi lebih baik diperlukan perbaikan untuk di masa yang akan datang.

Tabel 4.31 Rekapitulasi Kuesioner Kepuasan Kerja Berdampak Kepada Kinerja Karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Tabel	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban					F(Skor)	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
4.26	Upah kerja	86	65	29	5	5	792	
4.27	Promosi jabatan	35	38	41	37	39	563	
4.28	Pimpinan	67	48	40	25	10	707	
4.29	Rekan kerja	44	36	34	34	42	576	
4.30	Pekerjaan yang sama	32	35	45	37	41	550	
JUMLAH							3188	Baik

Menurut Sugiyono (2016: 214) klasifikasi setiap indikator variabel Kinerja Karyawan (Z) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

7. Nilai tertinggi setiap indikator kinerja : $5 \times 190 \times 5 = 4750$
8. Nilai terendah setiap indikator kinerja : $5 \times 190 \times 1 = 950$
9. Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned}
 N_{ji} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{z \text{ Kriteria Pertanyaan}} \\
 &= \frac{4750 - 950}{5} \\
 &= 760
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	950	-	1710	Sangat Tidak Baik
Nilai	1711	-	2470	Tidak Baik
Nilai	2471	-	3230	Kurang Baik
Nilai	3231	-	3990	Baik
Nilai	3991	-	4750	Sangat Baik

Dengan demikian bahwa nilai yang diperoleh dari perhitungan terhadap tanggapan responden atas kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya adalah sebesar **3188** dan masuk klasifikasi kurang baik. Dari beberapa kriteria yang diajukan nilai tertinggi hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja digunakan untuk memutuskan prioritas-prioritas dan ukuran-ukuran bagi para karyawan. Berarti bahwa kepuasan kerja bagi para karyawan disusun dan ditetapkan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya masih kurang baik sehingga

kurang sesuai sesuai **kepuasan kerja kepada para karyawannya sehingga berdampak kepada kinerja karyawan menjadi lebih baik** diperlukan perbaikan untuk di masa yang akan datang.

Pembahasan

Deskripsi data yang akan disampaikan berikut ini untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang telah dilakukan di lapangan. Sampel dalam penelitian ini ada 190 orang karyawan PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2023 hingga Maret 2024. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengambil data yang ditujukan kepada karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya.

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menemui karyawan dan memberikan tautan melalui email ataupun group washapp. Penyebaran dilakukan secara random dan tetap diusahakan tersebar untuk semua devisi bidang karyawan yang ada di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya tersebut.

Pengambilan data dilakukan selama dua bulan karena terdapat kendala dalam mencari responden. Keseluruhan kuesioner yang di isi memenuhi syarat untuk diolah, karena tidak terdapat kuesioner yang cacat atau kurang lengkap. Hasil pengumpulan kuesioner ditampilkan dalam Tabel 4.32.

Tabel 4.32 Rincian Distribusi Kuesioner

No	Responden	Jumlah Kuesioner Dipakai
1	Karyawan Laki – Laki	112
2	Karyawan Perempuan	78
Jumlah		190

Sumber : PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya, 2024

1. Pengujian Hipotesis

Indikator yang digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai t value yang dibandingkan dengan nilai t table. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t value lebih besar daripada t table, dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai t value lebih kecil daripada t table dengan hasil signifikansi pengujian path coefficient.

1. H1: Tingkat Pendidikan memiliki efek positif terhadap Kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya.

Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas Tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja dihasilkan nilai t statistik sebesar 1,745 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan **diterima**. Hasil pengujian hipotesis menyatakan Tingkat pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya.

2. H2: Kompetensi memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya.

Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas kompetensi terhadap kepuasan kerja dihasilkan nilai t statistik sebesar 0,467 dimana nilainya lebih kecil dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini

dinyatakan ditolak. Hasil pengujian hipotesis menyatakan kompetensi tidak begitu mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya.

3. H3: Motivasi kerja memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya.

Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dihasilkan nilai t statistik sebesar 0,088 dimana nilainya lebih kecil dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan ditolak. Hasil pengujian hipotesis menyatakan motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya.

4. H4: Kepuasan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas kepuasan terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai t statistik sebesar 6,018 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya.

Pengaruh Tingkat pendidikan, Kompetensi dan Motivasi kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Bedasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Model (SEM) yang berbasis variance. Alat bantu yang digunakan berupa program Smart PLS Versi 3 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis variance dari hasil perhitungan (Lampiran 7) sebesar 0,178 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan karyawan termasuk kategori sangat rendah.

Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa korelasi antara tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan karyawan bersifat searah, artinya jika terjadi peningkatan tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Besar pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (Kd), yaitu sebesar 0,032 atau sebesar 3,2 % (Lampiran), dan sisanya sebesar 96,8% merupakan faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kualitas produk, lokasi, ketersediaan produk, fasilitas dan lain-lain.

Untuk melihat tingkat signifikansi besar pengaruh tersebut, maka dilakukan uji F. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Nilai Sig F sebesar 0,685 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Hal ini dapat dipahami karena besar pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya sangatlah kecil.

Tidak signifikannya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja bukan pertimbangan utama bagi karyawan di dalam merasakan kepuasan karyawan, karena terdapat faktor lain yang diduga lebih mempengaruhi dan menjadi pertimbangan utama bagi karyawan terkait rasa kepuasannya, misalnya ketersediaan produk, lokasi, dan lain-lain.

Pembahasan Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya

Pengaruh kepuasan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya, dalam penelitian ini sangat penting untuk menguji kebenaran pernyataan secara statistik dan untuk menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. PLS juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif (Sumertajaya, 2008). Variabel dalam penelitian ini bersifat laten karena memerlukan indikator atau pernyataan-pernyataan untuk menjelaskannya serta sampelnya yang tidak terlalu besar sehingga alat analisis yang cocok adalah dengan menggunakan PLS. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif dan ukuran sampel tidak terlalu besar. Menurut Ghazali (2008) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga). Pertama adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Ketiga adalah berkaitan dengan mean dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu: Evaluasi Model Pengukuran (outer model atau measurement model) Dalam mengevaluasi model pengukuran SEM-PLS dilakukan dengan bantuan program Smart PLS. Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan 2 (dua) pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat convergent validity dan discriminant validity dari indikatornya. Untuk mengetahui penilaian dari discriminant validity dilakukan dengan cara membandingkan nilai square root of average variance extracted (SR of AVE) dengan cross loading dari indikatornya. Jika nilai square root of average variance extracted (SR of AVE) konstruk lebih besar dari nilai cross loading maka dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Ada 3 (tiga) kriteria yang digunakan Pradnyani dalam penelitiannya dalam menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability.

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/componen score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2008). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Imam Ghazali, 2008).

1. Menilai Inner Model atau Structural Model

Setelah uji validitas dan reliabilitas kemudian membentuk model pengukuran, maka selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut model struktural (inner model). Evaluasi terhadap inner model dapat dilakukan dengan melihat besarnya R² (R-square). Semakin besar nilai R² maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen

tertentu terhadap variabel endogen. Dengan bantuan program R maka didapatkan pengaruh langsung (direct effect) dari variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen. (Ghozali, 2008).

2. Mengkonstruksi diagram jalur

Pesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model

3. Estimasi

Nilai estimasi koefisien jalur antara konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur Bootstrapping. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statistik > t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan

4. Kebaikan Kesesuaian (Goodness of Fit)

Seperti disebutkan sebelumnya, evaluasi model SEM-PLS pada model pengukuran (outer model) dievaluasi dengan melihat validitas dan reliabilitas. Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural.

Besarnya pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap dampaknya pada kinerja sebesar 0,068 yang artinya dimensi kepuasan kerja yang berdampak berkontribusi sebesar 6,8% dalam upaya mencapai peningkatan kinerja. Artinya variabel tingkat kepuasan kerja berdampak kepada kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan PT. Meta Global Triasha dipengaruhi oleh berbagai macam tingkat terutama peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Efriyansyah pada tahun 2022 bahwa variabel tingkat kepuasan kerja mempunyai korelasi dan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan di PT. Meta Global Triasha.

Jadi uraian diatas, setiap organisasi pasti mengedepankan sebuah tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja agar tercipta hasil yang selaras. Biasanya proses motivasi kerja dalam suatu organisasi meliputi atasan dan bawahan dengan metode penyampaian yang terarah dari suatu atasan ke bawahannya yang semata-mata semua berorientasi berdasarkan organisasi. Dengan kata lain tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja dapat adalah proses penyampaian informasi yang berguna untuk mengkoordinasi lingkungan dan orang lain demi mencapai tujuan yaitu kepuasan yang berdampak kepada kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya menunjukkan bahwa pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah baik, namun beberapa aspek perlu perbaikan seperti pendidikan non-formal, informal, dan pelatihan. Kompetensi karyawan sebagian besar baik, tetapi konsep diri dan keterampilan perlu ditingkatkan. Motivasi kerja baik dan harus dipertahankan atau ditingkatkan, terutama pada pengakuan kerja dan tantangan pekerjaan. Pendidikan dan motivasi tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, sementara kompetensi signifikan. Pendidikan tidak signifikan mempengaruhi kinerja, tetapi kompetensi dan motivasi signifikan. Kepuasan kerja juga tidak signifikan mempengaruhi kinerja, sehingga promosi jabatan dan rekan kerja perlu ditingkatkan. Kepuasan kerja yang positif mendorong motivasi dan kinerja tinggi, sedangkan ketidakpuasan menurunkan motivasi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal. Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*.
- Ath-Thabari, Abu Ja'far Muhammad bin Jarir. 2009. *Tafsir Ath Thabari Juz 'Amma*. Jakarta: Pustaka Azzam
- Beer, M., & Nohria, N. 2000. "Cracking the Code of Change." *Harvard Business Review. Human Behavior.*" Plenum.
- Dewey, Jhon. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2017. *Partial Least Squares Konsep*. Edisi ke dua. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke tujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1976. "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory." *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartatik, P. I. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad H. 2005. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. 2002. "Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review." *Journal of Applied Psychology*.
- Luthans, F. 2011. "Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach." McGraw-Hill Education.
- Mondy, R.W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Mudyahardjo, Redja. 2008. *Pengantar Pendidikan Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-dasar Pendidikan pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Nizar, Samsul. 2002. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. 2012. "Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It." *Annual Review of Psychology*.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. 2000. "Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance." *Journal of Applied Psychology*.
- Rika Widayaningtyas dan A Darmawati. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. *Jurnal. Manajemen Bisnis Indonesia*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2017. "Management." Pearson.
- Rousseau, J.J. 2003. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syaiful Bakhri. 2014. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fedral Internasional Finance Lampung. *Jurnal. Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Tjiptono, Fandy. 2015. *Strategy Bisnis Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Undang-Undang Pendidikan No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Vroom, V. H. 1964. "Work and Motivation." John Wiley & Sons.
Wiboowo. 2017. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Pustaka Pelajar.
Widodo, S.E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.
Wirawan, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesi. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
Kabel Mediacom. Jurnal. Ilmiah Manajemen dan Bisnis.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.