

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PT BANK PAN

Faris Aprilian Bayu Aji

farisaprilian@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmi Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resource is one of the resources which has an essential role in the success of the organization's objective achievement. Labour has a big potency in running the company's activities. Every potency in human resources within companies has to be taken for granted in a good way. PT. Bank Panin Indonesia Tbk through its development has become one of the biggest commercial banks in Indonesia. Panin Bank has wider networking in Indonesia. Moreover, the bank is able to get through the period of uncertainty and economic crisis. This research aimed to examine the effect of motivation, competence, and self-efficacy on employees' work satisfaction. The research was quantitative. Furthermore, the population was employees at PT. Bank Panin Indonesia Tbk consisted of 75 samples. The data analysis technique used multiple linear with SPSS. The result concluded that motivation had an insignificant effect on employees' work satisfaction. On the other hand, both competence and self-efficacy had a significant effect on employees' work satisfaction.

Keywords: Motivation, Competence, Self-Efficacy, Employees' Work Satisfaction

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya. PT Bank Pan Indonesia Tbk dalam perkembangannya merupakan salah satu perbankan komersial terbesar di Indonesia, Panin Bank memiliki jaringan perusahaan yang merata diseluruh Nusantara. PaninBank mampu melewati periode yang penuh dengan ketidakpastian serta guncangan ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kompetensi, dan *self efficacy*, terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT Bank Pan Indonesia Tbk sebanyak 75 pegawai dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompetensi dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi, *self efficacy*, dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHALUAN

Memasuki era keterbukaan dan globalisasi, pola pikir para manajer sudah seharusnya pula lebih terbuka dan transparan, terutama dalam memandang posisi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya dalam pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia baik bekerja disektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Hal ini dimaksudkan agar manajemen sumber daya manusia yang sukses akan membantu dalam perencanaan, administrasi, pengarahan, dan pemantauan sumber daya manusia perusahaan yang tepat. Banyak perusahaan bergerak dalam bidang jasa atau dagang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga persaingan pada perusahaan lebih kompetitif. Tingginya

persaingan tersebut, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawannya agar tetap berkualitas. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan diperlukan beberapa faktor seperti motivasi, kompetensi dan *self efficacy*. Motivasi akan berdampak positif pada hasil kerja yang dihasilkan para karyawan, karyawan akan semakin produktif dalam bekerja apabila mereka berkompotensi dan *self efficacy*, sesuai yang diharapkan sama perusahaan yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dengan hal tersebut akan berdampak baik untuk perusahaan. Jika hal itu terlaksana dengan baik maka akan terjadinya kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

Yunita dan Nurti (2022) mengatakan setiap bisnis harus dapat memaksimalkan aspek sumber daya manusianya karena merupakan salah satu elemen penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perusahaan karena tanpa bantuan mereka, organisasi akan mengalami kesulitan mencapai tujuannya. Menjadi sumber daya utama yang mendorong perusahaan, sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, bisnis harus mengutamakan kepuasan kerja karyawan, yang nantinya dapat mempengaruhi kebahagiaan kerja, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal. Yunita dan Nurti (dalam Robbins dan Judge, 2017:79) menjelaskan bahwa salah satu aspek manajemen sumber daya manusia yang paling signifikan dalam bisnis yaitu terciptanya kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan perestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap yang baik terhadap suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi aspek-aspek pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja bersifat subjektif dan mencerminkan perasaan individu mengenai pekerjaan. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan tujuan organisasi akan tercapai lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja akan dapat mempengaruhi keberadaan seseorang di dunia kerja dan keinginan untuk melakukan perubahan terkait pekerjaan, yang selanjutnya akan mempengaruhi kamauan dalam bekerja, biasanya keinginan pegawai untuk bekerja tercerimin dalam dukungan mereka terhadap tindakan yang mengarah pada tujuan.

Agus dan Manuati (2019) menyatakan kepuasan kerja karyawan merupakan penilaian evaluasi, sentimen atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Variabel ini sesuai dengan motivasi, kompetensi, *self efficacy*, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dan sebagainya. Dapat dikatakan bahwa kepuasaan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian tentang kepuasan kerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja diantaranya adalah motivasi, kompetensi dan *self efficacy*. Kepuasan kerja mungkin memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaannya dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Seringkali, ketidakpuasan dengan pekerjaan seseorang disebut-sebut sebagai alasan bagi orang-orang untuk berhenti dari karirnya. Selain itu, ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya dapat menyebabkan sejumlah masalah, seperti peningkatan ketidakhadiran, perilaku kerja pasif, dan merugikan atau mengganggu kinerja karyawan lain.

Sutrisno (2010:146) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal serupa dikemukakan oleh Hasibun (2019:141) bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan. Motivasi

merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, beberapa karyawan mengalami permasalahan kurangnya motivasi dari faktor internal dan faktor eksternal, sebagai contoh permasalahan karyawan tidak mendapatkan pengakuan hasil kerja atau prestasi itu dapat menurunkan motivasi karyawan.

Saputra dan Mulia (2020) menjelaskan bahwa kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Selain motivasi faktor lainnya yang berperan penting agar tidak melakukan *turnover* terhadap perusahaan yaitu, kompetensi, dimana seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan pelatihan internal dan eksternal karyawan dapat meningkatkan kompetensinya, terdapat beberapa masalah jika karyawan tidak melaksanakan pelatihan dengan serius maka karyawan akan rugi, begitu sebaliknya.

Badeni (2014) mengatakan *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan tugas atau mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi potensi masalah, oleh karena itu pegawai harus memiliki keyakinan kuat agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, begitu sebaliknya. *Self efficacy* juga tidak kalah penting, pegawai perusahaan akan lebih percaya diri melaksanakan tugasnya jika didorong dengan faktor motivasi dan kompetensi, pada permasalahan sekarang terjadi malah karyawan tidak merasa tidak percaya diri walaupun sudah berkompeten dalam melaksanakan tugas kerja.

Panin Bank mampu mempertahankan statusnya sebagai bank kategori A meskipun terkena dampak resesi ekonomi Asia pada tahun 1998. Di tahun-tahun berikutnya, Panin Bank terus mengembangkan produk dan layanan baru untuk sektor perbankan ritel dan komersial. Jaringan bisnis Panin Bank tersebar merata di seluruh nusantara. PaninBank mampu melewati periode yang penuh dengan ketidakpastian serta guncangan ekonomi. Di sisi lain, pertumbuhan usaha dijaga agar tetap kompetitif, sehingga PaninBank bisa tetap memposisikan diri sebagai salah satu bank yang berada dalam 10 bank terbesar di Indonesia. Hingga saat ini bank panin telah membangun dan mengembangkan layanan finansial bagi nasabah melalui lebih dari 500 cabang di seluruh Indonesia yang dilayani oleh lebih dari 10.000 karyawan yang profesional (Panin Bank 2022) Keberhasilan Bank Panin dalam mengelola perusahaan dan menumbuhkan daya saing untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia yang ada tidak terlepas dari permasalahannya. Setelah di obeservasi menyeluruh dan wawancara secara langsung pada Dr. Bambang Soebiantoro, M.M. selaku kepala kantor cabang rungkut megah indah Surabaya, hasl dari wawancara tersebut terdapat permasalahan yang muncul mengarah pada fenomena turnover yang menghambat divisi pemasaran untuk mencapai tujuannya terkait kepuasan kerja karyawan. Karyawan divisi pemasaran Panin Bank memiliki reputasi menghasilkan prestasi kerja yang di bawah standar. Hasil obeservasi peneliti dibuktikan dengan tidak adanya gairah karyawan untuk bekerja, beberapa karyawan tidak berkompeten dalam mengerjakan pekerjaan serta tidak percaya diri mengenai tugas yang diberikan pada perusahaan. Hal seperti ini dikarenakan tidak adanya atau kurangnya motivasi yang baik, kurangnya keseriusan dalam melaksanakan pelatihan mengenai perkerjaan, dan selalu membandikan pekerjaan dengan devisi lain. Perlunya pemberian konseling pada pegawai dan diberikan bonus atau insentif. yang dimaksudkan untuk merangsang kepuasan kerja karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang diinginkan perusahaan dan dapat mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut : 1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank

Pan Indonesia Tbk, 2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk 3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi dan mendapatkan data dari PT Bank Pan Indonesia Tbk untuk keperluan skripsi yaitu: 1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk 2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk 3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja Karyawan

Hasibuan (2017;202) mengemukakan kepuasan kerja karyawan memiliki pandangan emosional yang positif dan gairah yang kuat terhadap pekerjaannya. Moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja mencerminkan sikap ini. Hal serupa dikemukakan Rivai (2015:73) kepuasan kerja karyawan adalah penilaian terhadap emosi, sikap, kesenangan atau ketidaksukaan, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang di tempat kerja. Yunita dan Nurti (dalam Robbins dan Judge, 2017:116) menyatakan kepuasan kerja karyawan adalah sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang berdasarkan evaluasi kualitasnya. Jika seseorang sangat puas dengan pekerjaannya, dia akan memiliki sikap positif terhadapnya. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sentimen negatif terhadapnya.

Motivasi

Zameer *et al* (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan dan peningkatan rasa tanggung jawab.. Sedangkan Handayani (2017) menurut penelitiannya, motivasi bermula dari rasa kebutuhan pribadi dan dorongan keinginan individu dengan tujuan mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2017:202) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Robbins (dalam Irviani dan Fauzi, 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sedangkan Stefan (dalam Hamli 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Kompetensi

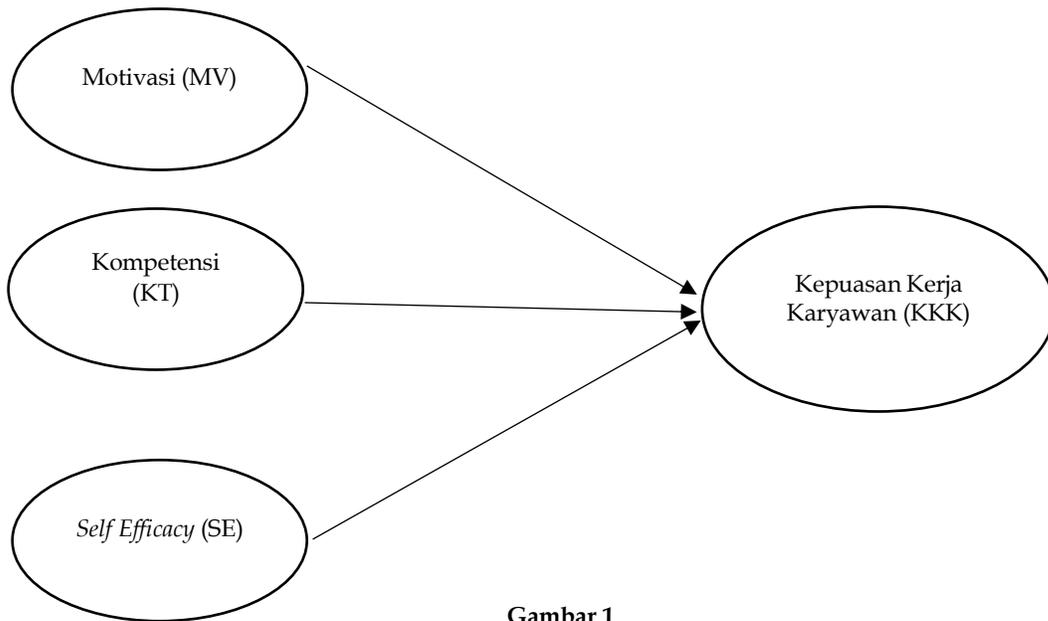
Hasibun (2017:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Triastuti (2019) menyebutkan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan dikaitkan dengan kemandirian kinerja individu dalam bekerja atau dengan karakteristik fundamental individu yang memiliki hubungan sebab akibat atau fungsi sebagai sebab akibat dengan kriteria acuan. Kompetensi berada dalam diri setiap individu dan merupakan komponen permanen dari kepribadian, yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja dalam semua situasi dan tugas kerja. Menurut Agustian *et al*, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh etos kerja yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan

oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk secara efektif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya.

Self Efficacy

Self efficacy mengacu pada keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk melakukan tugas dengan sukses saputri (dalam bandura 1986). Saputri (dalam Santrock 2021), menyatakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi yang menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Sedangkan menurut Saputri (dalam Santrock 2007), menyebut bahwa efikasi diri adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:202) mengemukakan bahwa motivasi merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pada penelitian Kencana dan Santosa (2020), Wibowo dan Hidajat (2020), dan Santoso dan Dewi (2019) hasil dari penelitian tersebut motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan Sutanti dan Widayati (2022) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan dan Positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Agustian et al., (2018) Menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh etos kerja yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut. Pada penelitian Zahrah et al.

(2020), Ananda dan Gofur (2022), dan Sumerdana dan Heryanda (2021) hasil dari penelitian tersebut kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kompetensi berpengaruh signifikan dan Positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Self efficacy mengacu pada keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk melakukan tugas dengan sukses Bandura (dalam Saputri 2021). Santrock (dalam Saputri 2021) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan situasi yang menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Pada penelitian Santoso dan Dewi (2019), Wibowo dan Hidajat (2020), dan Kencana dan Santosa (2020). Hasil dari penelitian tersebut *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan Sutanti dan Widayati (2022) *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Self efficacy* berpengaruh signifikan dan Positif terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2016:13) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filosofi *positivist* yang digunakan untuk mempelajari populasi tertentu. Penelitian ini menarik kesimpulan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan pengujian hipotesis. Pada penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Indonesia Tbk.

Gambaran Dari Populasi Penelitian

Sugiyono (2016:91) menjelaskan bahwa populasi adalah objek atau wilayah subjek dengan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan subjek kajian dan dari situ dapat diambil kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Indonesia Tbk berjumlah 75 karyawan yang diteliti.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sugiyono (2016:122) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik yang digunakan untuk teknik penentuan sampel apabila semua karyawan digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk yang menjadi responden penelitian melalui pengisian kuesioner. Data penelitian ini berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh 75 karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dan tanggapan yang tepat dari responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:38) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan mendapat informasi untuk ditarik sebuah kesimpulan. Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas (*independen*) yang digunakan yaitu motivasi, kompetensi, dan *self efficacy*. Sedangkan variabel terikat (*dependen*) yang digunakan yaitu kepuasan kerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2016:38) Operasional variabel merupakan definisi yang diungkap dari konsep secara praktika, operasional, dan nyata dalam objek yang akan diteliti. Operasional variabel digunakan untuk menentukan indikator, jenis dan skala variabel yang berkaitan dalam penelitian.

Variabel Terikat (*Dependen*)

Kepuasan Kerja Karyawan (Kkk)

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan PT Bank Pan Indonesia Tbk. Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2011: 860) adalah sebagai berikut : isi pekerjaan, *supervise*, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Variabel Bebas (*Independen*)

Motivasi (Mv)

Motivasi kerja adalah apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dalam PT Bank Pan Indonesia Tbk yang dirasakan oleh karyawan. Hasibuan (2012;105) menyebutkan indikator indikator motivasi yaitu : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Kompetensi (KT)

Kompetensi yang terdapat pada dalam diri karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto dan Santoso (2018) sebagai berikut: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Self Efficacy (SE)

Terdapat pada karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk keyakinan atau kepercayaan diri individu, mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Menurut Brown *et al.*(Manara, 2008:36), Indikator *self efficacy* mengacu pada dimensi *level*, *strength*, dan *generality*.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut teori Ghazali (2018) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui kredibilitas atau legitimasi suatu kuesioner. Validitas suatu kuesioner ditentukan oleh apakah

pertanyaannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Signifikan suatu tes ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Dengan menggunakan uji koefisien korelasi signifikan pada taraf signifikan 0,05 ditentukan valid tidaknya suatu item jika memiliki korelasi yang signifikan dengan jumlah. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, variabel dinyatakan valid; jika tidak maka dianggap tidak sah.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:47) menyatakan uji reliabilitas stabilitas dan konsistensi merupakan alat untuk mengukur indikator-indikator dari variabel-variabel yang telah disebutkan. Kuesioner dapat dianggap andal jika tanggapan responden konsisten dari waktu ke waktu. Menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, SPSS dapat digunakan untuk menilai reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* nya lebih besar dari 0,6. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 maka variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis linier berganda. Ghozali (2016:95) menyatakan analisis linear berganda adalah analisis hubungan antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen. Ini mencoba untuk memprediksi rata-rata populasi dan nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Persamaan untuk regresi linier berganda dalam analisis ini yaitu :

$$Kkk = a + b_1Mv + b_2Kt + b_3Se + e$$

Keterangan :

Kkk = Kepuasan Kerja Karyawan

a = intercept (konstan)

b_1 = koefisien persamaan regresi untuk Motivasi

b_2 = koefisien persamaan regresi untuk Kompetensi

b_3 = koefisien persamaan regresi untuk *Self Efficacy*

Mv = Motivasi

Kt = Kompetensi

Se = *Self Efficacy*

e = *Error item*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghozali (2016:154) adalah untuk mengetahui apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal statistik, model tidak valid untuk ukuran sampel yang terbatas, distribusi normal sangat penting untuk model regresi yang layak. Peneliti menggunakan grafik *Normal Probability Plot* dan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk menguji kenormalitasannya

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa uji multikolinieritas yang digunakan untuk mengevaluasi model regresi telah mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel. Jika variabel independen saling berkorelasi, mereka tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen dengan nilai korelasi nol di antara variabel independen lainnya. Melakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, dasar

pengambilan keputusan antara lain yaitu menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika korelasi yang didapatkan cukup tinggi di atas 0.90, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas, Multikolinearitas juga dapat dilihat dalam nilai VIF adalah >10, dan jika nilai $VIF \leq 10$, mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang akan diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk menilai model dalam persamaan regresi terhadap perbedaan varians. Model regresi yang layak tidak memiliki heteroskedastisitas atau homoskedastisitas apabila ada pola tertentu, titik berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang dan menyempit) telah terjadi hesterokedastisitas, apabila ada pola yang jelas, titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka pada sumbu Y tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness Of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Ghozali (2018:22) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi sama dengan kuadrat dari koefisien korelasi dan mengukur kapasitas masing-masing variabel. Kemudian untuk pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk mengukur persentase kontribusi variabel bebas yang dianalisis terhadap naik turunnya variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Ghozali (2018:98) menjelaskan bahwa uji t dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini signifikan pengaruh motivasi, kompetensi, dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan ditentukan dengan menggunakan uji t.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas masing-masing indikator pada tiap variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti adalah sebagai Instrumen dapat dikatakan valid, apabila nilai r hitung > r tabel, dengan signifikan 0,05.

Tabel 1
Uji Validitas

Variable	Penyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (KKK)	Kkk 1	0.443	0.204	0,014	Valid
	Kkk 2	0.490	0.204	0,005	Valid
	Kkk 3	0.503	0.204	0,006	Valid

Variable	Penyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
	Kkk 4	0.458	0.204	0,011	Valid
	Kkk 5	0.650	0.204	0,000	Valid
	Kkk 6	0.378	0.204	0,039	Valid
	Kkk 7	0.780	0.204	0,000	Valid
Motivasi (Mv)	Mv 1	0.539	0.204	0,002	Valid
	Mv 2	0.759	0.204	0,000	Valid
	Mv 3	0.799	0.204	0,000	Valid
	Mv 4	0.773	0.204	0,000	Valid
	Mv 5	0.682	0.204	0,000	Valid
Kompetensi (Kt)	Kt 1.1	0.819	0.204	0,000	Valid
	Kt 1.2	0.723	0.204	0,000	Valid
	Kt 2.1	0.730	0.204	0,000	Valid
	Kt 2.2	0.683	0.204	0,000	Valid
	Kt 3.1	0.719	0.204	0,000	Valid
	Kt 3.3	0.580	0.204	0,001	Valid
Self Efficacy (Se)	Se 1	0,752	0.204	0,000	Valid
	Se 2	0.867	0.204	0,000	Valid
	Se 3	0.803	0.204	0,000	Valid
	Se 4	0.910	0.204	0,000	Valid
	Se 5	0.775	0.204	0,000	Valid

Sumber : Data Primer SPSS Tahun 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan masing masing nilai signifikan kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variable dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila tanggapan responden pada kenyataan itu stabil dari waktu ke waktu. Peneliti menggunakan SPSS 26 (*Statistical product and service solution 26 for windows*) dapat digunakan untuk mengukur stabilitas dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Ghozali (2016:47) variabel dapat dikatakan reliabel apabila menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0,6. Sebaliknya, apabila menunjukkan nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	0.708	0.6	Reliabel
Motivasi	0.622	0.6	Reliabel
Kompetensi	0.776	0.6	Reliabel

Self Efficacy	0.754	0.6	Reliabel
---------------	-------	-----	----------

Sumber : Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui variable kepuasan kerja karyawan, motivasi, kompetensi, dan *self efficacy* memiliki nilai Alpha hitung lebih dari 0,6. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan semua variabel memiliki nilai yang reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Ghozali (2016:95) menyatakan analisis linear berganda didefinisikan sebagai analisis ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dan upaya untuk memprediksi rata-rata populasi dan nilai rata-rata variabel dependen (tergantung). Mode regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variable dependen. Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.876	2.214		5.815	.000
	Jumlah_Mv	.156	.114	.142	1.368	.176
	Jumlah_Kt	.206	.091	.259	2.257	.027
	Jumlah_Se	.366	.105	.402	3.483	.001

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 maka, model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut

$$Kkk = 12,876 + 0,156Mv + 0,206Kt + 0,366Se + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

Konstanta yang dihasilkan sebesar 12,876 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan (Kkk) sebesar 12,876 jika gaya motivasi (Mv), kompetensi (Kt), *self efficacy* (Se) bernilai nol

Motivasi (Mv)

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,156 dimana nilai ini adalah positif yang menunjukkan bahwa jika apabila motivasi (Mv) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kompetensi (Kt)

Nilai koefisien variabel kompetensi (Kt) sebesar 0,206 dimana nilai ini adalah positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi (Mv) maka kepuasan kerja karyawan (Kkk) juga akan semakin meningkat.

Self efficacy (Se)

Nilai koefisien variabel *self efficacy* (Se) sebesar 0,366 dimana nilai ini adalah positif hal ini semakin tinggi kompetensi (Kt), maka kepuasan kerja karyawan (Kkk) dalam bekerja juga akan semakin meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghozali (2016:154) menyatakan bahwa uji ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, uji ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dan Grafik *Normal Probability P-Plot*. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*

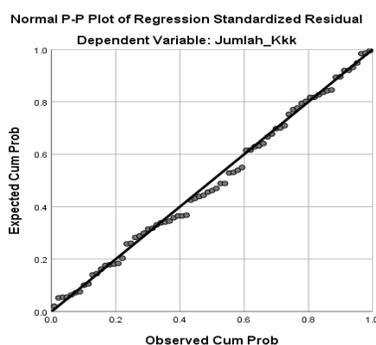
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60145155
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.035
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel 4, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

Uji *Grafik Normal Probability P-Plot*



Gambar 2
Grafik Normal Probability plot
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Dari gambar 2, dapat dilihat bahwa persebaran titik-titik mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik *Normal Probability P-Plot* yang didasarkan pada pengambilan keputusan apabila data meluas ke daerah sekitar diagonal, kemudia ke arah diagonal maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas. Pada gambar 2 menunjukkan bahwa uji normalitas memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:103) menyatakan jika variabel independen berkorelasi satu sama lain, maka variabel tersebut tidak ortogonal, sebagaimana ditentukan oleh uji multikolinearitas untuk menguji model regresi. Masalah multikolinearitas dianalisis dengan menguji nilai *varian inflation factor* (VIF), jika nilai VIF yang diamati lebih besar dari 10. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

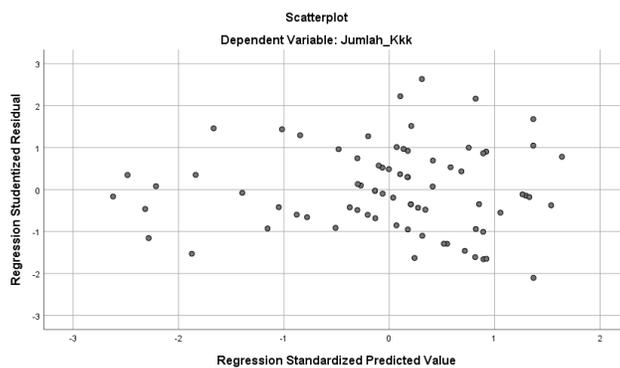
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Jumlah_Mv	.681	1.468
	Jumlah_Kt	.560	1.787
	Jumlah_Se	.554	1.804

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 5, dapat dilihat bahwa tolerance dan VIF dari variable motivasi adalah sebesar 0,681 dan 1,468, untuk variable kompetensi adalah sebesar 0,560 dan 1,787, sedangkan variabel self efficacy adalah sebesar 0,554 dan 1,804. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel - variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk menilai model dalam persamaan regresi terhadap perbedaan varians. Jika varians dari pengamatan residual berbeda dengan varians pengamatan lainnya, hal ini menunjukkan bahwa model regresi menunjukkan heteroskedastisitas. Menggunakan *scatterplot* di mana sumbu X dan Y telah diprediksi dan sumbu X dan residual, masalah heteroskedastisitas dianalisis. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam grafik berikut ini:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskesdasitas.

Uji Goodness Of Fit

Uji F

Ghozali (2018:22) menyatakan bahwa uji F merupakan pengujian apakah semua variabel bebas (independen) yang telah dimasukkan pada sebuah model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (dependen)

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.403	3	57.468	21.499	.000 ^b
	Residual	189.784	71	2.673		
	Total	362.187	74			

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 6 yang merupakan hasil uji kelayakan model (uji F) dapat dilihat bahwa nilai F dihitung diperoleh sebesar 21,499 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut < 0.05 , maka variabel motivasi, kompetensi, dan *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, adapun persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian diketahui dapat digunakan dalam pengujian berikutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018:179) Uji koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk melihat berapa besar tingkat pengaruh pada variabel independen terhadap variabel terikat dependen secara parsial.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.454	1.635

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,454 hal ini berarti motivasi, kompetensi, dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 45,4%, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen, sedangkan sisanya 54,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji t

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa uji t dapat digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk menguji signifikan atau tidak signifikan pengaruh motivasi, kompetensi dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji parameter individual (uji t) yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.876	2.214		5.815	.000
	Jumlah_Mv	.156	.114	.142	1.368	.176
	Jumlah_Kt	.206	.091	.259	2.257	.027
	Jumlah_Se	.366	.105	.402	3.483	.001

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan dapat penelitian, motivasi diperoleh nilai sig data uji t sebesar 0,176 lebih besar dari tingkat signifikan, kompetensi diperoleh nilai sig data uji t sebesar 0,027 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, *self efficacy* diperoleh nilai sig data uji t sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05.

Pembahasan

Motivasi Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai signifikan pada uji t senilai $0,176 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk” dinyatakan tidak diterima.

Menurut Hasibuan (2017:202) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Handayani (2017) dalam penelitiannya bahwa motivasi berasal dari rasa kebutuhan diri dan dorongan keinginan individu yang bertujuan untuk mencapai kepuasan.

Hasil pengujian hipotesis adalah motivasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran sangat penting yang harus ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan naik. Terdapat teori *two factor* pada tahun 1959, Herzberg pertama kali mengemukakan teori ini, Herzberg mengklasifikasikan situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kategori faktor *satisfier* dan faktor *dissatisfier*. *satisfier* adalah faktor atau situasi yang terbukti berkontribusi terhadap kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan pekerjaan, pemberian tanggung jawab, dan diberi kesempatan jenjang karir. Menurutnya, *satisfier* faktor ini akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan, namun ketiadaan faktor ini tidak selalu memberikan kontribusi ketidakpuasan kerja. Faktor *dissatisfier* meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status. Perbaikan status ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menghasilkan kepuasan karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

Dengan demikian, kenapa hasil uji t motivasi menunjukkan tidak signifikan karena PT Bank Pan Indonesia Tbk secara tidak langsung melaksanakan teori tersebut, faktor *dissatisfier* tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi jika faktor itu tidak ada, dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, dari beberapa faktor tersebut faktor *satisfier* sama dengan *point* indikator peneliti yang dapat meningkatkan motivasi.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanti dan Widayati (2022) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan hasil ini tidak senada dengan temuan penelitian pada peneliti Kencana dan Santosa (2020), Wibowo dan Hidajat (2020), dan Santoso dan Dewi (2019) hasil dari penelitian tersebut motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai signifikan pada uji t senilai $0,027 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Kompetensi Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk” dinyatakan diterima.

Pada pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara positif atau searah. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kompetensi seseorang maka semakin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, dengan hasil ini, maka bagi PT Bank Pan Indonesia Tbk ingin memiliki karyawan dengan kompetensi yang tinggi maka dengan mengadakan pelatihan karyawan internal, pelatihan karyawan eksternal dan pengawasan pelatihan berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Agustian et al,(2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, maka kompetensi yang semakin kuat akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai oleh karena itu, jika PT bank Pan Indonesia Tbk meningkatkan kompetensi karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zahrah et al. (2020), Ananda dan Gofur (2022), dan Sumerdana dan Heryanda (2021) hasil dari penelitian tersebut kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Self Efficacy Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel *self efficacy* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai signifikan pada uji t senilai $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “*Self Efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk” dinyatakan diterima.

Bandura (dalam Saputri 2021) *self efficacy* adalah mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Santrock (dalam Saputri 2021) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi yang menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Pada pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara positif atau searah. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya *self efficacy* seseorang maka semakin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, dengan hasil ini, maka bagi PT Bank Pan Indonesia Tbk ingin memiliki karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi maka dengan memberikan kepercayaan diri untuk mengatasi pekerjaan.

Pada penelitian Santoso dan Dewi (2019), Wibowo dan Hidajat (2020), dan Kencana dan Santosa (2020). Hasil dari penelitian tersebut *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan Sutanti dan Widayati (2022) *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui proses pengumpulan data, pengolahan data, dan proses analisis data mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk dapat diambil kesimpulan sebagai berikut (1) Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel motivasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun pemberian motivasi dilakukan dengan baik oleh PT Bank Pan Indonesia Tbk, seperti dengan menerapkan cara komunikasi efektif dan memberikan apresiasi atas prestasi nyatanya hal tersebut tidak menunjukkan adanya peningkatan keefektifan pada motivasi karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk. (2) Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk. Hal ini berarti tingginya kompetensi seseorang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat diketahui kompetensi merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh pimpinan PT Bank Pan Indonesia Tbk untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3) Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Tbk. Hal ini berarti tingginya *self efficacy* seseorang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat diketahui *self efficacy* merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh pimpinan PT Bank Pan Indonesia Tbk untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti dan dapat dijadikan beberapa faktor untuk lebih diperhatikan bagi peneliti yang akan datang lebih disempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri masih memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti yaitu (1) peneliti dalam melakukan penelitian masih banyak karyawan yang kurang tanggap dalam merespon dan menjawab kuisioner yang diberikan oleh peneliti, dengan banyaknya tugas pekerjaan akhir tahun 2022 dan awal bulan Januari 2023 juga menghambat peneliti dalam melakukan penelitian (2) dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan karyawan melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisioner.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut (1) Bagi PT Bank Pan Indonesia Tbk elemen kompetensi dan *self efficacy* harus senantiasa ditingkatkan dan dikembangkan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi PT Bank Pan Indonesia Tbk. Untuk Pimpinan PT Bank Pan Indonesia Tbk tidak boleh menghiraukan elemen motivasi, bisa melakukan dengan cara memberikan upah sesuai dengan beban kerja dan keahlian, memberikan kesempatan untuk berpendapat, serta memberikan perhatian pada karyawan untuk membangun motivasi bagi setiap karyawan, apabila pimpinan menghiraukan karyawan maka karyawan tidak bermotivasi dalam melakukan pekerjaan maka dapat merugikan PT Bank Pan Indonesia Tbk. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek dengan menambah jumlah sampel yang diteliti, serta menambah variabel lain diluar variabel yang telah diteliti yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, S dan I. G. A. M. Dewi 2019. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, (8):6488-6508.

- Agustian, F. A., D. Poenormo., Dan Z. Puspitaningtyas. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Majalah Ilmiah DIAN ILMU*. 17 (2). 2620-7451.
- Ananda, D. V dan A. Gofur. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Trac Astra Rent A Car Cabang Condet Jakarta Timur. *JAMBIS*, (2):160-171.
- Basri, M. 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. *STIM Lasharan Jaya Makassar*,(1):1-14.
- Busro, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Bandura, A. 1986. *Social foundation of thought and action A Social cognitive theory*. Englewood Cliffs New York Prentice Hall. Semarang.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Djaya, S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*,(26):72-84.
- Fauzan, M. dan A. M. Arif. 2022. Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang. *ISSN 2303-1174*, (1):1115-1126.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- _____ 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM 25*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Guruh, M. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja ,Kompetensi,Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* (2):343-354.
- Hantula, D. 2015. Job Satisfaction The Management Tool and Leadership Responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, vol. 35(1-2): 81-94.
- Handayani, R. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 418428.
- Hamli, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Buku Seru
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irviani, R., Dan Fauzi. 2018. *Pengantar Manajemen*. CV ANDI OFFSET
- Kencana, D. A. D. P. dan I M Santoso. 2020. Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort dan Spa. *E-ISSN: 2723-1704, P-ISSN: 2443-3934*, (6):212-222.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson Education
- Rustiana, C. S Kirono, N. Yuningsih, E.D. Astuti . 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express). *JURNAL PELITA ILMU* (15):106-116.
- Saputra, N., Dan R. A. Mulia. 2020. Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan MotivasiBerprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*. 1(1). 1-24
- Sugiono, E., E. Sugito, dan J. A. Afgani. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT Wibee Indoedu

- Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*,(1):718-734.
- Sumerdana, G. A dan K. K. Heryanda 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (3):127- 135.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, (4):296-315.
- Santrock, J.W. 2007. Psikologi Pendidikan. Kencana. Jakarta
- Sutrisno, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jilid 16. Alfabeta. Bandung.
- Sutanti,. Y. Caroline dan N. Widayati. 2022. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM E-ISSN: 2775-8370* (2):317-328.
- Undang-Undang Kementrian Perindustrian Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Ketenagakerjaan*, 8 Juli 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 no 45. Jakarta.
- Wexley dan yukl 2012 *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. bina aksara. Jakarta
- Wibowo, J. dan T. Hidajat. 2020. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Jurnal Magisma Vol. VIII No. 2* : 1-16.
- Yanchus, N. J., D. Periard., S. C. Moore., A. C. Carle., dan K. Osatuke. 2015. Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees. *A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*. 39(3). 219-244.
- Zahra, D. D. Setyadi, dan H. Utami. 2020. Effect of Work Environment, Compensation and Competence on Employee Job Satisfaction of the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Central Java Province. *Admisi dan Bisnis*, (21):111-118.
- Zameer, H., S. Ali., W. Nisar., Dan M. Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International. Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4. No1. 293-298.