

Pengaruh Kepribadian, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agro Mina Lestari Wotgalar, Banjarnegara

Moh shodiqin^{1*}, Purnadi², Suyoto³

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Email: ¹Shodiqin0601@gmail.com, ²purnadi1972@gmail.com, ³suyoto_ump@yahoo.com

Diterima: 22 April 2024 | Disetujui: 4 Desember 2024 | Dipublikasikan 29 Desember 2024

Abstrak

Permasalahan yang ditemukan pada studi pendahuluan bahwa masih adanya karyawan yang kurang puas setelah diberi tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kepribadiannya, masih ada karyawan yang kurang puas atas pelatihan yang dilakukan karena belum memiliki kemampuan yang optimal dalam menjalankan pekerjaannya, dan masih adanya karyawan yang kurang puas atas pemberian apresiasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepribadian, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Mina Lestari Wotgalar, Banjarnegara. Pengambilan sampel ini menggunakan metode kuantitatif, sampel penelitian terdiri dari 103 karyawan yang diambil berdasarkan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert lima tingkat. Teknik analisis data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) Versi 25. Data dianalisis digunakan menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepribadian; Kompetensi; Motivasi; Kepuasan Kerja

Abstract

The problems found in the preliminary study were that there were still employees who were dissatisfied after being given responsibilities that did not suit their personality, there were still employees who were dissatisfied with the training carried out because they did not have optimal skills in carrying out their work, and there were still employees who were dissatisfied for providing appreciation and creating a supportive work environment. The aim of this research is to analyze the influence of personality, competence and work motivation on job satisfaction of employees of PT Agro Mina Lestari Wotgalar, Banjarnegara. This sampling used a quantitative method, the research sample consisted of 103 employees taken based on a saturated sampling technique or census. The data collection instrument used a five-level Likert scale questionnaire. The data analysis technique uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version 25. The data is analyzed using multiple linear regression. Research findings show that personality has a positive and significant effect on employee job satisfaction, competence does not have a positive and significant effect on job satisfaction, and work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: personality; Competence; Motivation; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Teori yang diaplikasikan dalam variabel kepuasan kerja adalah teori 2 faktor oleh Herzberg (1959) menjadi batu uji yang cocok untuk mengukur kepuasan kerja (Nimalasari 2018). Selain itu Beberapa ahli mendefinisikan kepuasan kerja salah satunya dilakukan oleh ((Nurhasanah et al., 2022) kepuasan kerja adalah suatu cara di mana seorang individu mengalami dan menilai pekerjaannya, yang tercermin dari respons maupun cara bersikap seseorang kepada beberapa aspek yang terkait dengan pekerjaannya. Menurut Zheng dkk, (Zheng et al., 2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional yang dialami setiap karyawan pada pekerjaan yang sedang dijalani, yang tidak selalu sepenuhnya terpenuhi dengan membandingkan hasil kerja aktual dengan harapan dan keinginan pekerja. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai suatu kondisi emosional yang melibatkan respons positif atau negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam cara karyawan merespon atau menilai pekerjaan tersebut. Menurut Robbins & Judge, (Robbins et al., 1919) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap menjadi hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaannya dan tentang pekerjaan yang dilakukan. Menurut Harahap dan Hair (Khair, 2019), Kepuasan kerja mencakup kisaran perasaan yang melibatkan aspek positif maupun negatif yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaan yang sedang dijalani. Ini mencakup pengalaman-pengalaman yang mampu memenuhi ambisi pribadi, memenuhi keinginan, memenuhi harapan, dan memenuhi kebutuhan individu sehingga karyawan merasakan kepuasan secara menyeluruh, baik secara fisik maupun emosional.

Kepribadian seseorang terdiri dari kualitas diri seseorang dan kualitas seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar (Humaira & Sagoro 2018). Selanjutnya Wanty (2018) menegaskan bahwa kepribadian seseorang terbentuk oleh pikiran, perilaku, dan emosi pada diri seseorang yang mempengaruhi cara seseorang dalam berperilaku dan menjalin hubungan dengan orang lain. Teori yang diaplikasikan untuk variabel kepribadian adalah teori 2 faktor oleh Herzberg (1959) karena di dalamnya ada yang membahas tentang kepribadian karyawan. Seseorang mencakup berbagai karakteristik yang menjadi dasar bagi pola perilaku yang cenderung stabil dalam merespons orang lain, objek, dan ide di sekitarnya. oleh Diantono, (2015) dalam ((Kusuma, 2022). Dengan demikian kepribadian merupakan berbagai hal yang dimiliki manusia dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang berbeda dengan orang lain.

Teori yang diaplikasikan dalam kompetensi adalah teori Core Competence oleh Prahalad dan Hamel (1990) Untuk mencerminkan kemampuan organisasi sebagai dasar kepemimpinan di pasar melalui layanan dan produk yang ditawarkan (Kusumastuti et al., 2019). Menurut Wibowo, (Ngestiningrum et al., 2019) Kompetensi adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan sikap di tempat kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan sukses. Hal ini memerlukan kemahiran teknis, penguasaan konseptual, dan pengetahuan mendalam di samping sikap kerja yang baik dan sesuai dengan persyaratan ketenagakerjaan.

Menurut Costa, Roe, dan Taillieu (2001) dan Siswadi dkk. (2020) kompetensi adalah daya tampung seseorang dalam melaksanakan tugas dengan cara menggaungkan ilmu pengetahuan, ketrampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi. Hal ini juga memerlukan perluasan basis pengetahuan seseorang dan pengembangan kemampuan baru melalui pelatihan dan pengalaman. Kompetensi adalah salah satu faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Menurut Jannah (Jannah, 2016) dalam bukunya menyebutkan kompetensi mencakup berbagai karakteristik dan keterampilan yang dapat diperlihatkan oleh seseorang dalam konteks pekerjaan. kompetensi merupakan keterampilan saat melakukan

suatu pekerjaan maupun tugas mencakup keahlian dan ilmu pengetahuan yang mendasarinya, didukung oleh partisipasi dan kontribusi setiap anggota tim, serta memperhitungkan karakteristik dan pemahaman masing-masing individu (Fitriani 2020). Dengan mempunyai kompetensi yang baik, seseorang dapat memberikan dampak positif terhadap hasil pekerjaan, memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, dan menambah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan di dalam dunia kerja. Karena hal itu, pengembangan kompetensi menjadi hal yang esensial dalam meningkatkan kapasitas dan kontribusi seseorang di tempat kerja sehingga diupayakan oleh Perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Teori yang diaplikasikan dalam motivasi adalah teori Maslow (1943) yaitu mencapai aktualisasi diri melibatkan pemenuhan serangkaian kebutuhan yang berkembang seiring waktu. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, seperti kebutuhan fisik dan keamanan, individu mungkin mulai mengejar kebutuhan sosial dan penghargaan. Ketika tahap ini terpenuhi, muncul kebutuhan untuk mencapai potensi penuh diri atau aktualisasi diri. Dengan demikian, proses ini melibatkan perjalanan perkembangan yang melibatkan pemenuhan kebutuhan bertahap. Menurut Fajrina & Kustini, (Fajrina & Kustini, 2022) Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau tindakan. Kehadirannya sangat penting dalam aktivitas karyawan, memacu semangat dan antusiasme kerja (Hasibuan Malayu, 2019). Dengan demikian, motivasi adalah sesuatu yang bersifat sebagai tenaga penggerak atau pendorong yang dapat membangkitkan semangat seseorang dalam bekerja agar mampu mencapai tujuan perusahaan (Nursaid et al., 2021).

Motivasi juga menjadi faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi berperan sebagai dorongan yang membangkitkan semangat individu untuk bekerja efektif, bekerja sama, dan berintegritas, dengan tujuan mencapai kepuasan. (Kurnia et al., 2019). Menurut Hasibuan (Hasibuan & Silvy, 2019) Motivasi adalah sumber energi penggerak yang memacu semangat kerja, mendorong kerjasama, efisiensi, dan integrasi usaha menuju pencapaian kepuasan.

Riset gap dari penelitian terdahulu oleh Agathanisa dan Prasetyo (Agathanisa & Prasetyo, 2018) dan (Utami & Sukmawati, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hasil penelitian yang berbeda oleh Hidayat (A. Hidayat et al., 2020) dan (Meidita, 2019) yang menyebutkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. penelitian terdahulu oleh Arianto (Arianto & Choliq, 2019), Ningsih (Ningsih & Rijanti, 2021), (Kardias, 2018), (Sukmajati & Suharnomo, 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun ada penelitian yang hasilnya berbeda oleh Pratama & Wardani, (2017) bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kompetensi. Penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu oleh (Endra, 2021) dan (Rivaldo & Ratnasari, 2020) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Khair, 2019) dan (Mappamiring, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

PT Agro Mina Lestari, didirikan pada bulan April 2014 dan dimiliki oleh Darmawan Sutanto, adalah perusahaan yang bergerak pada bidang peternakan ayam petelur yang menjadikan telur sebagai komoditas utama. Perusahaan ini terletak di Karangmalang Banjarnegara. Pak Teguh selaku manajer (2023) mengemukakan bahwa Perusahaan awalnya memproduksi telur 2,5 ton setiap harinya pada tahun 2020-2021. Sekarang Perusahaan memproduksi telur 3 ton setiap harinya. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia

secara fundamental disebutkan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon emosional setiap individu yang berkaitan dengan sifat dari hasil kerja yang dicapai dan tugas pekerjaannya, dengan kepuasan kerja yang tinggi individu hampir tidak berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Teguh (2023) selaku Manajer PT Agro Mina Lestari menyebutkan banyak terjadi ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, ketidakpuasan karyawan ini dilihat dari berhentinya beberapa karyawan dengan alasan yang kurang jelas sehingga berpengaruh pada koordinasi tim dan tidak tercapainya target produksi telur sehingga merugikan perusahaan secara keseluruhan. Hasil observasi yang dilakukan pihak perusahaan menyebutkan ketidakpuasan karyawan terjadi karena kurangnya fasilitas perusahaan dan kualitas karyawan seperti kepribadian karyawan yang kurang baik, kompetensi kerja yang dilakukan perusahaan kurang maksimal, dan kurangnya dorongan motivasi internal maupun eksternal seorang karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepribadian.

Menurut bapak Teguh (2023) Manajer Perusahaan menyebutkan para karyawan sering berangkat telat dalam menjalankan pekerjaannya sedangkan semua karyawan tinggal di mes yang disediakan oleh perusahaan. Kemudian karyawan sering mengalami kendala dalam kerja sama tim karena kondisi sosial yang berbeda sehingga setiap orang memiliki pembentukan karakter yang berbeda. Sifat perilaku seseorang mempengaruhi perilaku seseorang serta cara untuk mengaplikasikan di dalam pekerjaan.

Menurut Manajer PT. Argo Mina Lestari (2023) Perusahaan sudah melakukan pelatihan setiap 6 bulan sekali. Pelatihan tersebut dilakukan agar karyawan mendapatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang lebih baik. Tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum mempunyai kompetensi yang sama dengan karyawan yang lain, sehingga tidak menimbulkan keefektifan dalam melaksanakan pekerjaan. Latar belakang pekerjaan yang berbeda dengan perusahaan dan latar pendidikan yang cukup rendah pada kebanyakan karyawan sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan atau kerja tim karyawan yang disebabkan karena pengalaman setiap karyawan yang kurang memadai.

Menurut Manajer PT. Argo Mina Lestari (2023) karyawan yang dimiliki perusahaan tidak memiliki tujuan karier dalam bekerja, kurangnya apresiasi terhadap prestasi yang diraih oleh karyawan, dan kurangnya keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi. Memahami dan mengelola motivasi ini dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi dan mendukung pertumbuhan karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi kepribadian, kompetensi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT Agro Mina Lestari. Sementara itu, manfaat yang diantisipasi dari penelitian ini mencakup manfaat teoritis dan manfaat praktis. Diharapkan manfaat teoritis ini adalah kontribusi pada pemahaman mengenai dampak kepribadian, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, termasuk verifikasi hipotesis terkait dampak tersebut. Sementara itu, manfaat praktisnya diharapkan dapat memberikan gambaran atau diskripsi mengenai bagaimana kepribadian, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Agro Mina Lestari Wotgalar, Banjarnegara.

Penelitian ini merupakan suatu penelitian pengembangan dari (Pamuji et al., 2020) dengan variabel penelitian yaitu Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya, peneliti menambah variabel kepribadian dari artikel (Pamuji et al., 2020) sebagai artikel pendukung

penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian ini berjumlah 103 karyawan PT Agro Mina Lestari. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang dipakai yaitu metode jenuh atau sensus. Skala Likert lima poin yang digunakan penelitian ini berfungsi untuk Analisis data pada penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* Versi 25. Data dianalisis digunakan menggunakan regresi linier berganda.

HASIL

a. Uji deskriptif

Tabel 1. Uji deskriptif

No	Variabel	Mean	Std.Dev	Makna Mean
1	Kepribadian	3,44	0,781	Netral
2	Kompetensi	3,50	0,787	Netral
3	Motivasi Kerja	3,53	0,815	Netral
4	Kepuasan Kerja	3,50	0,819	Netral

Berdasarkan tabel di atas nilai rerata mean variabel kepribadian, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Agro Mina Lestari masih perlu ditingkatkan lagi supaya menjadi lebih baik sehingga kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

b. Uji validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Kepribadian	1	0,733	0,1937	Valid.
	2	0,898	0,1937	Valid.
	3	0,688	0,1937	Valid.
	4	0,818	0,1937	Valid.
	5	0,838	0,1937	Valid.
Komptensi	1	0,745	0,1937	Valid.
	2	0,590	0,1937	Valid.
	3	0,829	0,1937	Valid.
	4	0,836	0,1937	Valid.
	5	0,711	0,1937	Valid.
	6	0,760	0,1937	Valid.
	7	0,778	0,1937	Valid.
Motivasi	1	0,824	0,1937	Valid.
	2	0,828	0,1937	Valid.
	3	0,832	0,1937	Valid.
	4	0,812	0,1937	Valid.
	5	0,659	0,1937	Valid.
	6	0,716	0,1937	Valid.
	7	0,828	0,1937	Valid.
	8	0,690	0,1937	Valid.
	9	0,761	0,1937	Valid.
Kepuasan Kerja	1	0,729	0,1937	Valid.
	2	0,715	0,1937	Valid.

3	0,852	0,1937	Valid.
4	0,781	0,1937	Valid.
5	0,842	0,1937	Valid.
6	0,814	0,1937	Valid.

$(df) = n-2 = 103-2 = 101$

$r \text{ tabel} = 101 = 0,1937$

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas pada semua variabel yang telah dilakukan baik dipengaruhi (X) maupun dipengaruhi (Y) dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian karena valid dan memiliki kolerasi yang lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,1937$ r tabel) pada tingkat signifikansi 0,05 yang berarti pernyataan dari kuesioner adalah valid dan dapat digunakan dalam alat pengumpulan data.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac'h Alpha	Koefisien reliabilitas	Keterangan
Kepribadian	0,857	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,871	0,60	Reliabel
Motivasi	0,915	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,878	0,60	Reliabel

Tabel 3 dari pengujian yang telah dilakukan, variabel yang dipengaruhi dan mempengaruhi oleh kepribadian, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai Cronbac'h Alpha untuk masing-masing variabel di atas 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

d. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,42477902
Most Extreme Differences	Absolute	0,062
	Positive	0,049
	Negative	-0,062
Test Statistic		0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
A. Distribusi tes Normal.		
B. Dihitung dari data.		
C. Koreksi Signifikansi Lilliefors.		

Terlihat dari tabel 4 hasil uji normalitas di atas bahwa $asymp.sig (2-tailed) = 0,200 > 0,05$. Hasilnya berdistribusi normal sehingga semua variabel di atas dapat dijadikan variabel penelitian.

e. Uji Multikolienaritas

Tabel 5. Uji Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepribadian (X1)	0,321	3,111
Kompetensi (X2)	0,287	3,487
Motivasi (X3)	0,319	3,133

Berdasarkan tabel 5 Uji Multikolienaritas variabel independen terdapat nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk mencegah multikolinearitas. Terlihat dari temuan hitung *Variance Inflation Factor* (VIF) bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *tolerance* paling rendah adalah variabel kompetensi sebesar 0,287 > 0,10 dan nilai VIF yang paling tinggi ada di variabel kompetensi dengan 3,487 < 10. Hasil uji variabel tersebut tidak terjadi multikolienaritas. Sehingga semua variabel di atas bisa dijadikan variabel penelitian.

f. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,287	0,177		1,618	0,109
Kepribadian (X1)	0,032	0,080	0,071	0,404	0,687
Kompetensi (X2)	-0,053	0,089	-0,112	-0,597	0,552
Motivasi (X3)	0,029	0,080	0,064	0,363	0,717

a. Dependent Variabel: abs_res

Berdasarkan tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas terlihat adanya nilai signifikansi tiap-tiap variabel independen > 0,05. Nilai sig yang terkecil ada pada variabel kompetensi yaitu 0,552. > dari taraf signifikan 0,05 yang dapat dilihat sebagai tidak adanya bukti heteroskedastisitas pada model. Sehingga semua variabel di atas dapat dijadikan variabel penelitian.

g. Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients			
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	0,094	0,266	0,354	0,724
1 Kepribadian(X1)	0,267	0,121	2,215	0,029
Kompetensi (X2)	0,240	0,134	1,791	0,076

Model	Coefficients		t	Sig.
	Unstandardized B	Std. Error		
Motivasi (X3)	0,468	0,120	3,910	0,000

$$Y = a + b1. x1 + b2.x2 + b3. x3$$

$$Y = 0,094 + 0,267X1 + 0,240X2 + 0,468X3$$

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat:

$\alpha = 0,094$ artinya nilai konstan (α) menunjukkan nilai positif sebesar 0,094, menyatakan bahwa jika variabel kepribadian, kompetensi, dan motivasi mempunyai nilai nol, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,094.

$\beta_1 = 0.267$ nilai koefisien regresi untuk kepribadian menunjukkan nilai positif sebesar 0,267 artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan maka menyebabkan kepribadian meningkat 0.267 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

$\beta_2 = 0.240$ nilai koefisien regresi variabel kompetensi menunjukkan nilai positif sebesar 0,240 artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan maka menyebabkan kompetensi meningkat sebesar 0.240 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

$\beta_3 =$ Angka 0.468 nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,468 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka menyebabkan motivasi meningkat sebesar 0.468 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

h. Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standart Error of the Estimate
1	0,798 ^a	0,636	0,625	0,43117

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepribadian, Kompetensi
 b. Dependen Variable : Kepuasan kerja

Dari tabel 8 regresi model Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi, kepribadian, dan kompetensi) mempunyai 62,5% varians pada variabel dependen (kepuasan kerja), sedangkan 37,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

i. Uji F Sebagai Kecocokan Model

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig	
1 Regression	1165.002	3	388.337	57,752	0,000 ^b	
Residual	653,523	99	6,601			
Total	1818.524	102				

a. dependen variabel : kepuasan kerja
b. predictors: (Constant), motivasi, kepribadian, kompetensi

Tabel $df = df = (k-1), (n-k)$ yaitu $(4-1), (103-4) = (3), (99) = 2,70$

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa Nilai F yang dihitung dengan model regresi sebesar 57,752 menunjukkan seberapa besar perbedaan kelompok satu sama lain. Jadi F hitung $(57,752 > 2,70) > F$ tabel dan taraf tanda $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, model persamaan regresi yang dikembangkan memenuhi syarat yang ditentukan.

j. Uji Hipotesis (uji t)

1. Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 7 hasil uji variabel kepribadian mempunyai nilai t tabel (1,956) dan t hitung (2,215) mempunyai taraf signifikan $(0,029) < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hipotesis kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kriteria diterima.

2. Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 7 hasil uji variabel kompetensi mempunyai nilai t tabel (1,956) dan t hitung (1,79) mempunyai taraf signifikansi $(0,076) > 0,05$. Maka dapat disimpulkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan kriteria ditolak.

3. Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 7 hasil uji variabel motivasi mempunyai nilai t tabel (1,956) dan t hitung (3,910) mempunyai taraf signifikan $(0,000) < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kriteria diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji t kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil uji analisis statistik deskriptif pada tabel 1 menyatakan bahwa kepribadian yang dimiliki karyawan masih belum memuaskan sehingga masih perlu ditingkatkan terus untuk mencapai kepribadian kerja karyawan yang baik. Dapat disimpulkan bahwa agar PT Agro Mina Lestari dapat mencapai tingkat pertumbuhan yang diharapkan, masih memerlukan pengembangan lebih lanjut, maka kepribadian dapat secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja PT Agro Mina Lestari wotgalar Banjarnegara karena Perusahaan yang memiliki karyawan berkepribadian yang baik di setiap individu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Teori yang diaplikasikan untuk variabel kepribadian adalah teori 2 faktor oleh Herzberg (1959) karena di dalamnya ada yang membahas tentang kepribadian karyawan. Seseorang mencakup berbagai karakteristik yang menjadi dasar bagi pola perilaku yang cenderung stabil dalam merespons orang lain, objek, dan ide di sekitarnya. Pengaruhnya semakin baik kepribadian

yang dimiliki oleh semua karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Argo Mina Lestari.

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu Ningsih (2021), Arianto, dan Choliq (2019) yang menunjukkan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji t kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil uji analisis deskriptif pada tabel 1, hal ini membuktikan tingkat kompetensi karyawan hasilnya belum memuaskan sehingga perlu ditingkatkan lagi kompetensinya supaya menjadi lebih baik. Seberapa jauh Perusahaan dalam mentransformasikan kompetensi Perusahaan belum meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Teori yang diaplikasikan dalam kompetensi adalah teori Core Competence oleh Prahalad dan Hamel (1990) Untuk mencerminkan kemampuan organisasi sebagai dasar kepemimpinan di pasar melalui layanan dan produk yang ditawarkan (Kusumastuti et al., 2019). Pengaruhnya kompetensi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Mina Lestari

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Ginanti dkk. (2018) dan Meidita (2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji t motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil uji analisis deskriptif pada tabel 1, temuan penelitian menunjukan motivasi kerja karyawan PT Agro Mina Lestari harus ditingkatkan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki tujuan jangka panjang, memiliki target masa depan serta karyawan memiliki kemauan untuk berkembang yang membuat karyawan selalu berkembang untuk perusahaan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, hal tersebut memunculkan kepuasan kerja karyawan. Teori yang diaplikasikan dalam motivasi adalah teori Maslow (1943) yaitu mencapai aktualisasi diri melibatkan pemenuhan serangkaian kebutuhan yang berkembang seiring waktu. Pengaruhnya apabila motivasi kerja yang diberikan Perusahaan kepada karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Agro Mina Lestari.

Penelitian ini didukung dari penelitian sebelumnya oleh Dani dan Surya (2023) serta Mubaroka dan Yusuf (2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas pada kepribadian karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akan mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut kepada perusahaan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, kemampuan karyawan akan berkembang seiring dengan pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan arahan pada karyawan agar mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi pada karyawannya agar dapat menciptakan kepuasan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian

ini menemukan bahwa faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas karyawan dan fasilitas perusahaan yang dapat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319.
- Arianto, D. A. N., & Choliq, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25–34.
- Endra, T. S. S. (2021). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Dazzel Company Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220–226.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta, 106.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202–212.
- Jannah, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991).
- Kardias, A. M. F. (2018). Pengaruh The Big Five Personality Trait Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Eastparc Yogyakarta. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Khair, H. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khair, H. (2019b). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kusuma, M. A. H. (2022). Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Ormawa ITB Widya Gama Lumajang.
- Kusumastuti, R. D., Wicaksono, A., & Priliantini, A. (2019). Jaringan Komunikasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Pelapak (Studi Kasus Pada Komunitas Bukalapak Wilayah Jakarta). *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 23(1).
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi, 2(2), 226–237.
- Ngestiningrum, W., Qadri, Z. M. El, & Wibowo, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Motivasi Sebagai Mediator Pada Mahasiswa Strata 1 (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Widya Wiwaha Yogyakarta. STIE Widya Wiwaha.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315–323.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Nursaid, Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Quality - Access to Success*, 22(185), 52–63. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.08>

- Pamuji, K., Ardhanariswari, R., & Asyik, N. (2020). Peningkatan Kapasitas BPD sebagai Mitra Pemerintah Desa dalam Pengembangan Potensi Pariwisata Desa di Kecamatan Baturaden. *Borobudur Journal on Legal Services*, 1(2), 65–81. <https://doi.org/10.31603/bjls.v1i2.3992>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Angelica, D., & Resthi, W. (1919). *Perilaku Organisasi I: Organizational Behavior*. -
- Sukmajati, M., & Suharnomo, S. (2022). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kepuasan Karir Dan Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(2), 39–48. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v17i2.39180>
- Utami, A., & Sukmawati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(1), 10–21. <https://doi.org/10.29244/jmo.v1i1.25336>
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426–446.