

PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Roesalia Anggraenie¹⁾, Christantius Dwiatmadja²⁾, Djoko Santoso³⁾

¹Universitas Semarang

E-mail: rosalia.nurdiansyah@yahoo.com

²Universitas Semarang

E-mail: cristantius.dwiatmadja@staff.uksw.edu

³Universitas Semarang

E-mail: djoko_hw@usm.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of competency, individual characteristics, organizational culture, and motivation on job satisfaction, as well as analyze the influence of competency, individual characteristics, and Organizational Culture on Job Satisfaction with the intervening variable Motivation. This research method uses a type of research with a quantitative explanatory approach. The population and sample used were all Temanggung Regency Satpol PP and Fire Department contract employees, totaling 70 respondents. The sampling technique used was the census technique. Data analysis uses linear regression analysis by testing the t-test and Sobel test. The results of the analysis in this study show that the competency variable partially has a positive and insignificant effect on job satisfaction, the individual characteristic variable partially has an insignificant negative effect on job satisfaction, the organizational culture and motivation variables partially have a significant positive effect on job satisfaction, the influence of competence through motivation does not have a significant influence on job satisfaction and the influence of individual characteristics and organizational culture through motivation has a significant influence on job satisfaction.

Keywords : *Competencies, Individual Characteristics, Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Suatu Perusahaan pastinya harus mampu berpikir ke depan, khususnya mengenai sumber daya manusia yang merupakan asset untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan untuk mencapai tujuannya harus memiliki strategi yang digunakan salah satunya dengan memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Kepuasan kerja merupakan kesadaran emosi seseorang yang mencerminkan kondisi seseorang yang mencerminkan kondisi senang, riang dan ceria atau adanya emosi positif sebagai refleksi bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan berkualitas. Seseorang akan memperhatikan perilaku puas jika terhindar dari stres dan memiliki motivasi yang kuat. Maka untuk mewujudkan kepuasan pegawainya perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual, Deswarta (2017). Kompetensi memiliki masalah penting karena kompetensi terkait dengan individu dan bukan untuk pekerjaan. Kompetensilah yang akan membentuk karakter individu. Karakteristik

individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja, Robbins (2003). Karakteristik individu tersebutlah yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam berorganisasi. Selain kompetensi dan karakteristik individu kepuasan kerja juga didukung dengan adanya budaya organisasi.

Budaya antar organisasi akan sangat mungkin berbeda, bahkan organisasi yang sama seiring dengan perubahan waktu akan sangat mungkin budaya organisasinya juga berubah. Organisasi merupakan bukanlah sesuatu yang statis, namun sangat dinamis. Hal ini karena secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang dijalankan. Sehingga ketifaktor-faktor penentu budaya organisasi tersebut berubah atau berbeda maka budaya organisasi juga akan cenderung berbeda. Apabila budaya organisasi dalam perusahaan tersebut berkualitas pastinya akan menciptakan anggota- anggotanya berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan dan pegawai tersebut sehingga menimbulkan kepuasan pada pegawai tersebut (Robbins, 2006).

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP dan Damkar kabupaten Temanggung adalah perangkat Pemerintah Daerah yang berperan dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan penegakan perda, menyeleggarakan ketertiban umum dan ketentraman, menyelenggarakan perlindungan masyarakat dan melakukan pencegahan, pengendalian, penyelamatan, penanganan kebakaran serta penyelamatan dalam kondisi berbahaya manusia.

Pegawai Satpol PP Damkar dalam operasional kerja pertahunnya sering berganti pegawai baru khususnya pegawai kontrak melalui perekrutan Supporting Staff yang selalu memperbaiki kontrak kerjanya setiap satu tahun sekali. Hal tersebut mengakibatkan adanya ketidak puasan pegawai kontrak dalam hal gaji, status kepegawaian dan peningkatan kompetensi, sehingga bisa dikatakan tujuan mereka bekerja karena adanya rasa tanggung jawab pada keluarga dan berfikir bahwa mencari pekerjaan sesuai keinginan juga tidak mudah.

Mereka berfikir juga bahwa bekerja di Pemerintahan saja belum tentu memberikan jaminan kepuasan apalagi bekerja pada perusahaan swasta yang belum bonafide, sehingga mereka memutuskan untuk tetap bertahan dengan prinsip bersyukur walaupun belum sesuai dengan keinginannya dengan terus berusaha mencari peluang yang lebih baik dan berharap suatu saat bisa masuk dalam pegawai P3K

Alasan tersebut mempengaruhi karakteristik individu yang stagnan, berpikir bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, sehingga dalam dirinya tidak ikut andil dalam kemajuan Dinas namun berkeinginan untuk mendapatkan imbalan yang lebih dan berharap bisa diangkat menjadi pegawai tetap. Untuk itu Dinas memiliki peran penting dalam merubah karakter individu agar sesuai dengan harapan dan mendukung tercapainya tujuan serta terwujudnya visi misi Dinas Satpol PP dan Damkar Temanggung dengan cara memberikan training atau pelatihan berkala dan memberikan kesempatan pada pegawai yang berkualitas untuk memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh kompetensi, karakterisik individu, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, memperlihatkan adanya perbedaan dalam hasil penelitiannya yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Deswarta (2017), Sinulingga (2021), hasil temuannya yaitu Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan, Sukandar(2015), Kamase (2019), di mana hasil temuannya bertolak belakang dengan penelitian di atas, yaitu Kompetensi tidak berpengaruh nyata pada kepuasan kerja. Di sisi lain hasil temuan dari Taqiyuddin (2021), menyebutkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Sedangkan temuan dari Marbawi (2020), Tricahyadinata (2019), disebutkan bahwa Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain seperti Saputra (2017), disebutkan di mana Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan temuan dari Paais (2020), mengungkapkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang masalah dan research gap maka penelitian ini lebih tertarik dengan menambahkan variable motivasi sebagai variable intervening atau mediasi.

Variabel mediasi menjelaskan pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y). Menurut Sugiyono (2019) variable intervening (penghubung) adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variable independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Saputra (2017). Sehingga motivasi mampu memediasi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sudah dibuktikan pada penelitian Putri (2021) bahwa motivasi mampu memediasi variabel kepuasan kerja.

2. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Aai (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu berupa Produktivitas dan Kehadiran atau Perilaku Kerja Kreatifnya. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah (2013) sebagai berikut: 1) Tanggung jawab, 2) prestasi kerja, 3) peluang untuk maju, 4) pengakuan atas kinerja, 5) pekerjaan yang menantang.

Kepuasan Kerja

Rivai (2005) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Hasibuan (2007) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) menyenangkan pekerjaannya, 2) mencintai pekerjaannya, moral kerja, 4) kedisiplinan, 5) prestasi kerja.

Kompetensi

Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Indikator kompetensi sebagaimana di sebutkan Sugiyanto dan Santoso (2018) sebagai berikut: 1) pengetahuan, 2) pemahaman, 3) kemampuan, 4) nilai, 5) sikap, & 6) minat.

Karakteristik Individu

Rahman, dkk (2020) Karakteristik Individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan selama bekerja. Robbins (2016) Ada beberapa dimensi dari karakteristik individu antara lain: 1) kemampuan, 2) nilai, 3) sikap, 4) minat.

Budaya Organisasi

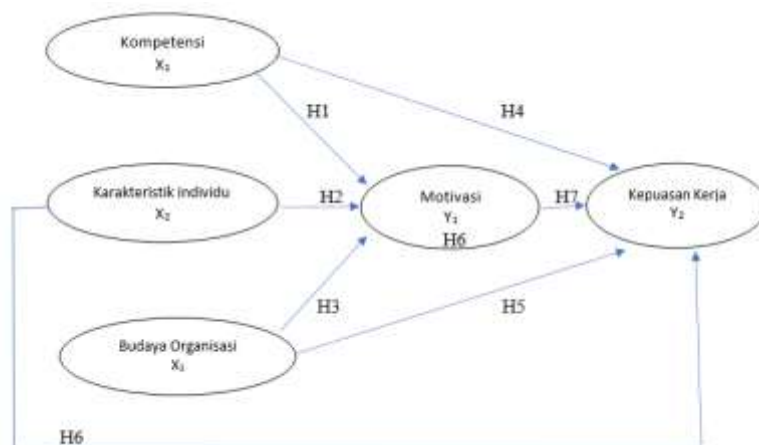
Luthans (2010) Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali, tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu dan ruang. Robins (2012) beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi diantaranya: 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian terhadap detail, 3) orientasi terhadap hasil, 4) orientasi terhadap individu, 5) orientasi terhadap tim, 6) agresivitas, 7) stabilitas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif explanatory. Explanatory merupakan penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel tertentu melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu Variabel kompetensi (X1), variabel karakteristik Individu (X2) dan variabel budaya organisasi (X3), Variabel terikat yaitu variabel motivasi (Y1) dan variabel kepuasan kerja (Y2).

Populasi penelitian Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai kontrak di satpol PP Temanggung yang berjumlah 70 Orang. Sugiyono (2012) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dilakukan sebuah sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik sensus* dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang.

Berdasar pada penjelasan di atas, disusu kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35250249
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.049
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Asymp.sig.(2-tailed) mempunyai nilai 0.200 >0.05 artinya bahwa data penelitian ini normal dan memenuhi syarat untuk uji selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.323	2.153		-.150	.881		
	Kompetensi	-.020	.116	-.021	-.176	.860	.405	2.469
	Karakteristik Individu	.446	.159	.290	2.796	.007	.544	1.837
	Budaya Organisasi	.340	.073	.581	4.636	.000	.372	2.686

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.841	1.946		1.974	.053		
	Kompetensi	.050	.104	.056	.475	.637	.405	2.469
	Karakteristik Individu	.045	.144	.032	.310	.757	.544	1.837
	Budaya Organisasi	.387	.066	.724	5.846	.000	.372	2.686

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil tersebut menunjukkan bahwa uji multikolonierits I dan II dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance >0.10 dan nilai VIF <10 artinya data penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.064	1.695		1.808	.075
	Kompetensi	.053	.099	.104	.537	.593
	Karakteristik Individu	-.138	.146	-.176	-.946	.348
	Budaya Organisasi	-.022	.033	-.098	-.666	.507

a. Dependent Variable: Abs_1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.074	1.328		3.067	.003
	Kompetensi	-.135	.078	-.323	-1.731	.088
	Karakteristik Individu	-.038	.115	-.060	-.332	.741
	Budaya Organisasi	.032	.026	.176	1.234	.222

a. Dependent Variable: Abs_2

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji heterokedasitas I dan II nilai sig dalam penelitian ini >0.05 artinya bahwa data penelitian ini tidak terjadi heterokedasitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.323	2.153		-.150	.881
	Kompetensi	-.020	.116	-.021	-.176	.860
	Karakteristik Individu	.446	.159	.290	2.796	.007
	Budaya Organisasi	.340	.073	.581	4.636	.000

Berdasarkan pada tabel 4.15 maka diperoleh nilai konstant = -0.323 dan nilai $\beta_1 = -0.021$, $\beta_2 = 0.290$, $\beta_3 = 0.581$, Maka persamaan regresi I adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi dengan nilai Koefisien regresi sebesar -0.021 artinya semakin kurang atau buruk kompetensi yang dimiliki pegawai yang ditunjukkan oleh indikator seperti: terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, pengalaman dalam bekerja, pengambilan keputusan yang tepat, yakin akan

kemampuan yang dimiliki, melaksanakan tugas sesuai SOP, dan bekerja secara efektif, maka akan menimbulkan penurunan motivasi pegawai sebesar -0.021.

2. Karakteristik Individu (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0.290, artinya karakteristik individu yang dimiliki pegawai semakin baik ditunjukkan dengan indikator seperti: kemampuan, nilai, sikap, minat, maka akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0.290.
3. Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0.581, artinya semakin baik *budaya organisasi* ditinjau dari indikatornya seperti bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berpakaian dinas lengkap, tidak menunda pekerjaan, patuh terhadap perintah atasan, orientasi terhadap tim, profesionalisme karyawan, integrasi karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, maka motivasi pegawai akan meningkat sebesar 0.581.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda 2

Mode		Coefficient s ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.943	1.837		2.146	.036
1	Kompetensi	.056	.099	.064	.568	.572
	Karakteristik Individu	-.096	.144	-.068	-.667	.507
	Budaya Organisasi	.280	.072	.524	3.888	.000
	Motivasi	.316	.105	.345	3.005	.004

1. Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0.064 artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai yang ditunjukkan oleh indikator seperti: terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, pengalaman dalam bekerja, pengambilan keputusan yang tepat, yakin akan kemampuan yang dimiliki, melaksanakan tugas sesuai SOP, dan bekerja secara efektif, maka akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.064.
2. Karakteristik Individu (X2) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar -0.068 artinya semakin buruk karakteristik individu yang dimiliki pegawai yang ditunjukkan dengan indikator seperti: kemampuan, nilai, sikap, minat, maka akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja pegawai sebesar -0.068.
3. Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0.524, artinya semakin baik budaya organisasi ditinjau dari indikatornya seperti bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berpakaian dinas

lengkap, tidak menunda pekerjaan, patuh terhadap perintah atasan, orientasi terhadap tim, profesionalisme karyawan, integrasi karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0.524.

- Motivasi (Y1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.345, artinya semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai ditinjau dari indikator seperti kesempatan dalam pencapaian prestasi, pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan itu sendiri merupakan pekerjaan yang menarik dan kesempatan untuk maju/ berkembang maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.345.

Uji Mediasi (Intervening)

Suatu variabel dikatakan variabel intervening apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independent*) dan variabel criterion (*dependent*). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan melalui uji sobel (Sobel test). Uji sobel tersebut dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi

A:	<input type="text" value="-0.020"/>	?
B:	<input type="text" value="0.316"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.116"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.105"/>	?
<input type="button" value="Calculate!"/>		
Sobel test statistic: -0.17213155		
One-tailed probability: 0.43166705		
Two-tailed probability: 0.86333411		

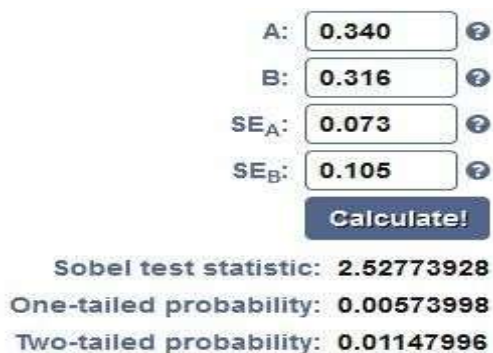
Berdasarkan pada hasil perhitungan sobel test tersebut mekndapatkan nilai z sebesar -0.1721 , karena nilai z yang diperoleh sebesar $-0.1721 < 1.66691$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan kerja Melalui Motivasi

A:	<input type="text" value="0.446"/>	?
B:	<input type="text" value="0.316"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.159"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.106"/>	?
<input type="button" value="Calculate!"/>		
Sobel test statistic: 2.05194446		
One-tailed probability: 0.02008753		
Two-tailed probability: 0.04017506		

Berdasarkan pada hasil perhitungan sobel test tersebut mendapatkan nilai z sebesar 2.05194 , karena nilai z yang diperoleh sebesar $2.05194 > 1.66691$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi



Berdasarkan pada hasil perhitungan sobel test tersebut mendapatkan nilai z sebesar 2.527739, karena nilai z yang diperoleh sebesar $2.527739 > 1.66691$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

3.2.Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka pembahasan yang diuraikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang menjadi unggulan bidang tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Apabila tersebut sudah diaplikasikan sangat mudah secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kompetensi memiliki nilai tinggi jika respondennya adalah pegawai, karena pada dasarnya pegawai ingin menunjukkan kompetensinya cocok dan patut untuk dihargai oleh perusahaan melalui program peningkatan kompetensi yang terintegrasi dengan proses penempatan pegawai. Sehingga, struktur jabatan diisi oleh pegawai dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Sukandar (2015). Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi, karena pegawai kontrak memiliki masa kerja yang lebih dari 3 tahun maka tuntutan pegawai berupa gaji dan tunjangan akan lebih tinggi dibandingkan sebelumnya dan akhirnya munculnya ketidakpuasan kerja pada pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seharusnya dengan masa kerja 3 tahun keatas ada kesempatan untuk pengangkatan menjadi ASN atau pegawai tetap. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Sukandar (2015), Kamase (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja. Pengaruh Kompetensi Terhadap Hasil penelitian

ini didukung dengan penelitian Sukandar (2015), Kamase (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide- ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya. Apabila dari nilai, kemampuan, sikap dan minat yang tidak mendapatkan penghargaan yang layak dari perusahaan pastinya akan muncul ketidakpuasan kerja. Semakin tinggi minat, kemampuan, sikap dan nilai yang dimiliki pegawai semakin tinggi harapan untuk dihargai perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian ini bahwa karakteristik individu tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena pegawai kontrak rata-rata sudah berkeluarga, berusia produktif, memiliki keahlian dan sebagian memiliki pendidikan Sarjana, pastinya mereka bergabung pada Dinas ini untuk mendapatkan sesuatu yang lebih meskipun kebijakan Kabupaten dan Dinas belum sesuai harpannya. Apalagi kondisi saat ini mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan kita bisa dikatakan tidaklah mudah, sehingga mereka melakukan pekerjaan tidak lebih hanya karena rasa senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan rasa tanggung jawab pada keluarga dan Dinas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marbawi (2019), Tri Cahyadinata (2019) dan Hidayah (2015) menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2010) Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali, tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang seperti Faktor kondisi, waktu dan ruang. Apabila budaya organisasi yang dirasakan pegawai baik maka pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian ini. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila budaya organisasi yang dirasakan pegawai baik karena memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun dan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja secara tim tentunya sudah sangat mengenal dan memahami budaya organisasi dalam Dinas, Semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dilapangan, bangga terhadap seragam dan pekerjaan yang dilakukan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Saputra (2017) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu sifat dorongan atau rangsangan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat diukur dengan:(1) memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, (2) mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu, (3) membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku, (4) memberikan kesempatan pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja, (5) mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama, (6) mendorong pegawai dalam kerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas, (7) mencukupi sarana dan prasarana, Farida (2016). Saleem (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi. Apabila pegawai mendapatkan motivasi dari organisasi dengan adanya promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Semakin tinggi motivasi yang diberikan organisasi, maka kepuasan kerja yang dirasakan pegawai juga meningkat. Pegawai kontrak rata-rata sudah berkeluarga, sebagian mereka juga sudah menempuh pendidikan sarjana dan memiliki masa kerja 3 tahun keatas pastinya membutuhkan motivasi seperti pengangkatan menjadi ASN atau kenaikan gaji yang seimbang maka kepuasan kerja akan dirasakan pada pegawai kontrak tersebut. Hal tersebut dibuktikan pada hasil penelitian ini bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kamase (2019) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Intervening Motivasi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Maka kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang menjadi unggulan bidang tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standart masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Apabila pegawai mendapat dukungan dari organisasi seperti pelatihan dan promosi akan mempengaruhi motivasi pegawai sehingga dalam diri pegawai akan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan.

Apabila kompetensi yang dimiliki pegawai semakin tinggi tentunya memiliki tuntutan yang semakin tinggi pula dibandingkan dengan sebelumnya. Hal tersebut dibuktikan pada hasil penelitian ini bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Pegawai kontrak memiliki kompetensi yang tinggi, melalui keaktifan mereka dalam mengikuti diklat dinas, pelatihan dan pengalaman yang cukup dengan masa kerja tiga tahun keatas pastinya sudah memiliki kompetensi yang sangat baik dalam bekerja. Sehingga dengan begitu mereka mengharapkan sesuatu yang setara dengan

kemampuan mereka yaitu keinginan untuk diangkat menjadi pegawai tetap (ASN) dan mendapatkan gaji yang dan insentive yang sesuai dengan pekerjaan dan resiko yang mereka hadapi sebagai pegawai Satpol PP dan Damkar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian penelitian Sukandar (2015), Kamase (2019), Utami (2015) menunjukkan bahwa kompetensi tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja dengan variabel intervening Motivasi

Karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Apabila pegawai mendapat motivasi maka pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda. Disamping itu pegawai akan merasa siap menempati posisi yang baru dan merasa puas dengan penghargaan dan kepercayaan perusahaan pada pegawai. Apabila pegawai kontrak mendapat motivasi tentunya akan mempengaruhi karakteristik individu karena merasa dihargai oleh perusahaan dan munculnya perasaan puas. Semakin tinggi perusahaan menghargai pegawai semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan pegawai. Hal tersebut dibuktikan hasil penelitian ini bahwa karakteristik individu terhadap kepuasan kerja melalui motivasi memiliki pengaruh positif signifikan. Karena pegawai kontrak di Satpol PP dan Damkar rata-rata sudah berkeluarga, memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dan sudah berpengalaman dalam bidangnya. Maka mereka memiliki harapan yang tinggi pada Pemerintah Daerah Temanggung khususnya pada Dinas Satpol PP dan Damkar agar dapat diangkat menjadi ASN atau mendapatkan kenaikan gaji. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mahayanti (2017) bahwa motivasi mampu memediasi karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Intervening Motivasi

Menurut Luthans (2010) Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Apabila perusahaan memberikan motivasi dengan cara membangun budaya organisasi yang baik pastinya akan mengantarkan pegawainya untuk meningkatkan kemampuannya dibidang pekerjaannya sehingga pegawai mampu berkesempatan untuk menduduki jabatan yang diharapkan pegawainya kemudian akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi memiliki pengaruh positif signifikan. Karena pegawai kontrak di Satpol PP dan Damkar memiliki lama kerja 3 tahun keatas sudah sangat mengenal budaya organisasi tersebut tentunya dengan motivasi yang cocok bagi pegawai kontrak tersebut seperti berkesempatan bekerja sama team, mendapatkan dukungan dari dari pihak atasan jabatannya layak dipromosikan sebagai ASN pastinya akan mendorong kepuasan kerja pada pegawai kontrak tersebut. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Saputra (2017) hasil penelitiannya bahwa motivasi mampu memediasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Simpulan yang didapatkan pada hasil penelitian ini diantaranya: (1) Variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh kepuasan kerja tinggi, (2) Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh kepuasan kerja yang rendah, (3) Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh kepuasan kerja yang tinggi, (4) Variabel motivasi memiliki berpengaruh kepuasan kerja yang tinggi, (5) Variabel motivasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja Maka kompetensi melalui motivasi memiliki pengaruh kepuasan kerja yang rendah. (6) Variabel motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja sehingga karakteristik individu melalui motivasi memiliki pengaruh kepuasan kerja tinggi. (7) Variabel motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sehingga budaya melalui motivasi memiliki pengaruh kepuasan kerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. . Bandung: Alfabeta
- Farida, Umi and Hartono, Sri (2016) *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO Press, Ponorogo
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara
- Kamase. (2019). The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance. *International journal of scientific & technology research* vol. 8, issue 03
- Luthans, Fred.(2002). *Organizational Behavior: 7th Edition*. New York: McGraw- Hill Inc
- Mahayanti, I. G. A. K., and Anak A. A. Sriathi. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 4, 2017.
- Mangkunegara.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marbawi. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas. *Jurnal Manajemen Indonesia (j- mind)* Vol.5 No.2
- Paais. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 7, No.9.

- Rahman, F., Rahmawati, emmy, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69–82.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Saleem, R. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan“, *International Journal of Business and Management*, 5(11), pp. 213–222.
- Saputro, Danang Tri. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Sinulingga. (2021). Analysis of the Effect of Competence and Soft Skill on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at the Regional Social Services of South Tapanuli Regency. *International Journal of Research and Review* Vo.8, Issue.8
- Sugiyanto. Santoso, Djoko. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online).
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sukandar. (2015). pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT ELNUSA TBK. *Jurnal Ekonomi* Vol. 6 No. 1. *Jurnal Valuta* Vol. 3 No 1
- Tamara Farisa Putri & Muis Fauzi Rambe. (2022) Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022.
- Tricahyadinata. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman* Vol.4, No.1