

MOTIVASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO

Oleh:
Rienly Gijoh

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail: rienlygijoh@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain. Motivasi adalah motif yang mendorong individu mengoptimalkan prestasi yang dimilikinya kearah pencapaian prestasi kinerja yang tinggi dalam kompetensi dengan standar keunggulan melalui usaha keras. Kompetensi merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Budaya kerja adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jenis penelitian adalah asosiatif dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sampel penelitian ini adalah 44 orang karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado baik secara simultan maupun parsial. Hasil temuan menyimpulkan motivasi yang diberikan pimpinan sudah baik sehingga karyawan merasa puas, dan standar kompetensi yang diterapkan pihak perusahaan kepada karyawan baik melalui berbagai pelatihan sudah berjalan dengan baik, juga meskipun di dalamnya ada karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda namun budaya di Hotel Sintesa Peninsula sudah cukup kondusif untuk kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *motivasi, kompetensi, budaya kerja, kepuasan kerja.*

ABSTRACT

Job satisfaction is a very personal thing and not always the same from person to person. Motivation is the motive that drives individuals to optimize its performance towards the achievement of high performance in the competency standards of excellence through hard work. Competence refers to an individual's capacity to perform various tasks in a job. Work culture is a way of life in an organization. This study aimed to determine the effect of motivation, competence and work culture on employee job satisfaction of the outsourcing employees in Sintesa Peninsula Hotel Manado. The type of research is associative and analysis technique used is multiple linear regression. The sample is 44 outsourcing employees. The result showed that motivation, competence and work culture have a significant influence on employee job satisfaction in Sintesa Peninsula Hotel Manado either simultaneously or partially. The findings concluded that the motivation given by leadership has been going well, so that employees feel satisfied, and competency standards applied by the company to employees through a series of training has been going well, although there are various kinds of employees who come from different backgrounds however, the work culture that already exists at Sintesa Peninsula Hotel is conducive for the employee job satisfaction.

Keywords: *motivation, competence, work culture, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia kerja semakin menuntut adanya pelayanan prima kepada pelanggan dan jugasemakin kompetitif dalam pengembangan manajemen organisasi modern dewasa ini. Karakteristik dunia kerja moderen adalah memperlihatkan kinerja yang sesuai dengan dinamika kerja yang terus mengalami perubahan dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan sumberdaya manusia yang potensial dalam dunia kerja moderen, membutuhkan adanya sumberdaya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya kendala eksternal dan internal pada tugas pokok dan fungsi karyawan yang terjadi dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumberdaya manusia dari karyawan tersebut, khususnya dalam peningkatan kompetensi kerja karyawan.

Motivasi adalah motif yang mendorong individu mengoptimalkan prestasi yang dimilikinya kearah pencapaian prestasi kinerja yang tinggi dalam kompetensi dengan standar keunggulan melalui usaha keras. Kompetensi adalah kombinasi kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas spesifik, juga merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti. Pembentukan kompetensi manajerial tidak hanya ditentukan oleh kompetensi awal yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan bidang pendidikan tingginya saja.

Budaya organisasi mencakup suatu perasaan dalam keterlibatan pekerjaan, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, untuk itu organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen individual, yaitu dengan memastikan para individual termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya.

Keragaman budaya kerja yang dimiliki karyawan Hotel Sintesa Peninsula menjadi aset yang sangat berharga dalam upaya meningkatkan kinerja. Budaya kerja yang dimiliki oleh tiap individu di Hotel Sintesa Peninsula belum dapat disinergikan satu dengan lainnya. Budaya saling berbagi pengetahuan belum terbentuk, sehingga kompetensi masing masing individu tidak dapat berkembang dan cenderung statis. Sehubungan dengan hal tersebut, Hotel Sintesa Peninsula tengah berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui eksplorasi aset pengetahuan melalui pengelolaan pengetahuan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pengetahuan praktis dan akademis belum dieksplorasi, dan dikembangkan. Berdasarkan pengamatan yang ada, berbagai macam hambatan budaya dan pengetahuan yang diberikan perusahaan dikatakan cukup maksimal, manajemen pengetahuan yang dimiliki masih belum bisa membawa para karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan, walaupun sumber daya manusia dalam aspek pendidikan telah memadai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi, kompetensi, budaya kerja terhadap kepuasan karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Pengaruh motivasi, terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Mangkunegara (2009:124), menjelaskan secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja Sumber Daya Manusianya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Siagian (2008:67),

menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Martoyo (2001:32), mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Kompetensi

Siagian (2008:8), kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya Organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Budaya Kerja

Brown (1998:34), menyatakan budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Moeljono (2003: 17), menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Kartono (1994:138), bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan-perusahaan berasal dari macam-macam sumber, antara lain: dari stratifikasi kelas sosial asal buruh-buruh/pegawai, dari sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, para direktur dan manajer-manajer yang melatarbelakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil-kecil yang informal.

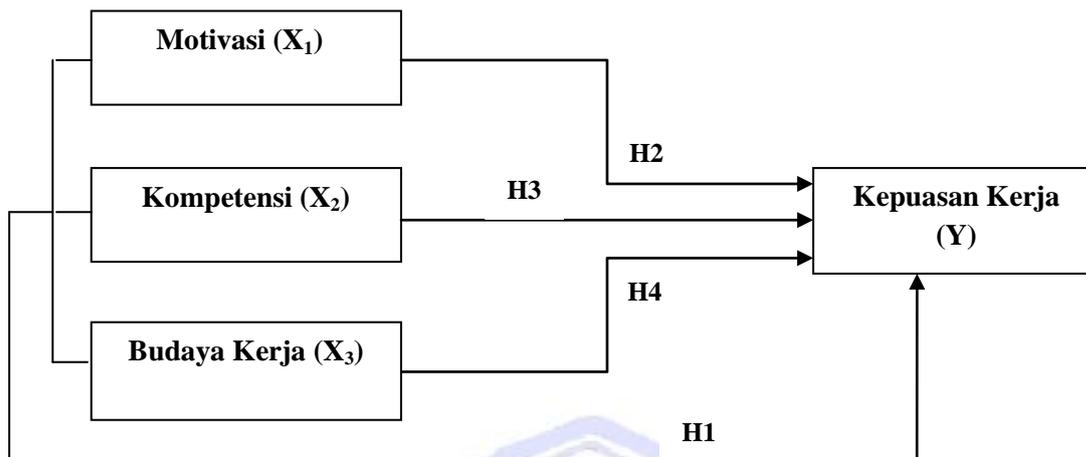
Kepuasan Kerja

Robbins (2003:91), kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hasibuan (2008:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2012) dengan judul Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang dengan hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya dengan hasil hipotesis yang menyatakan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kerangka Berpikir**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

Sumber: Review teori, 2013

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, kompetensi dan budaya kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. (H₁)
2. Motivasi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. (H₂)
3. Kompetensi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. (H₃)
4. Budaya kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. (H₄)

METODE PENELITIAN

FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS

Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode asosiatif, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki pengaruh, dan seberapa besar hubungan tersebut dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian adalah selama 3bulan yaitu bulan Juli, Agustus dan September 2013.

Sumber Data

Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado, sedangkan Data Sekunder, yaitudata bersifat menunjang seperti literature, hasil penelitian terdahulu, yang dapat mendukung penelitian, jurnal-jurnal penelitan yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado yang berjumlah 44 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi sesuai dengan metode sensus.

Definisi Operasional

Variabel Bebas (Independen)

Motivasi (X_1)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Indikatornya adalah: Keinginan untuk maju, status, aktualisasi diri, dan tanggung jawab.

Kompetensi Kerja (X_2)

Kompetensi merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi berdasarkan teori *Window* atau lazim disebut teori jendela, bahwa setiap kompetensi yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari 4 sisi yang berbentuk jendela yaitu: pendidikan (*education*), keterampilan (*skill*), pengalaman kerja (*experience*), dan penguasaan teknologi (*mastery of technology*). Indikatornya adalah: Disiplin, keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman.

Budaya Kerja (X_3)

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya kerja penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas (kinerja). Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Indikatornya adalah: Peraturan, kepercayaan, profesionalisme, dan jarak dengan atasan.

Variabel Terikat (Dependen)

Kepuasan (Y)

Kepuasan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai tujuan organisasi yang berdasarkan ketentuan yang berlaku. Indikatornya adalah: Gaji, promosi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Caranya yaitu dengan mengkorelasikan antara skor pernyataan tertentu dengan skor total skala sikap. Uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang realtif stabil bila dilakukan pengukuran kembali.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian **normalitas** dengan menggunakan grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* bertujuan untuk mengetahui asumsi normal yaitu dengan melihat titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Pengujian **heterokedastisitas** dengan menggunakan grafik *Scatterplot* mengidentifikasi terjadinya heterokedastisitas pada model regresi dengan melihat apakah titik-titik pada grafik menyebar secara acak, sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen terhadap variabel independen. Pengujian **multikolinearitas** dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi, budaya kerja terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiarto dan Harijono (2000:57), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = variabelkepuasan.

a = konstanta regresi berganda.

X₁ = variabel motivasi kerja

X₂ = variabel kompetensi kerja

X₃ = variabel budaya kerja

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi dari setiap variabel independen.

e = error (variabel bebas lain diluar model regresi).

Uji-F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dalam kerangka pikir penelitian. Pengujian dengan uji f digunakan untuk mengetahui secara bersama variabel motivasi, kompetensi, budaya kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Uji-t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan kerangka pikir penelitian. Pengujian dengan uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel motivasi, kompetensi dan budaya kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Motivasi (X1)	r hitung	r table	Keterangan
1	X1.1	0.807	0.304	Valid
2	X1.2	0.750	0.304	Valid
3	X1.3	0.808	0.304	Valid
4	X1.4	0.894	0.304	Valid

No	Kompetensi (X2)	r hitung	r table	Keterangan
1	X2.1	0.905	0.304	Valid
2	X2.2	0.770	0.304	Valid
3	X2.3	0.887	0.304	Valid
4	X2.4	0.905	0.304	Valid

No	Budaya Kerja (X3)	r hitung	r table	Keterangan
1	X3.1	0.663	0.304	Valid
2	X3.2	0.701	0.304	Valid
3	X3.3	0.831	0.304	Valid
4	X3.4	0.784	0.304	Valid

No	Kepuasan Kerja (Y)	r hitung	r table	Keterangan
1	Y1	0.546	0.304	Valid
2	Y2	0.817	0.304	Valid
3	Y3	0.824	0.304	Valid
4	Y4	0.918	0.304	Valid

Sumber: Hasil Olahan,2013

Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.817	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.829	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0.705	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.839	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan, 2013

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

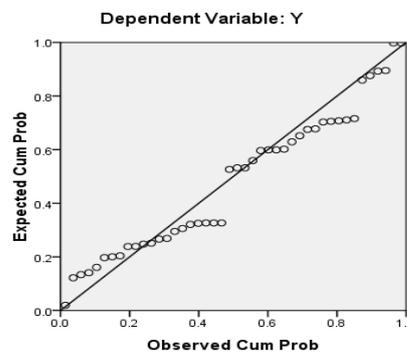
Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linear berganda yang baik maka terlebih dahulu dilakukan asumsi klasik, yaitu:

1. Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



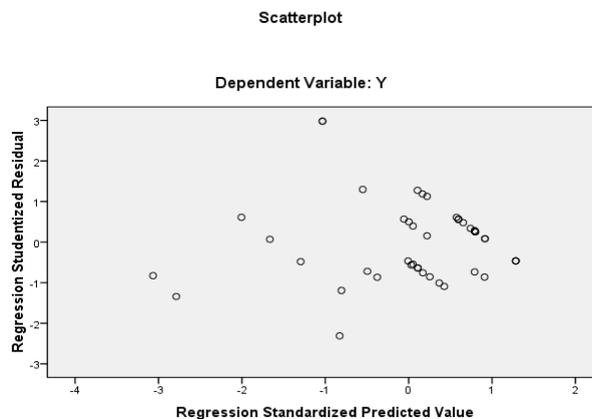
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan, 2013

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

2. Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan, 2013

Gambar 3 grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan masukan variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Budaya Kerja (X3).

3. Multikolinearitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Model Summary (a) Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.122	8.221
Kompetensi	.217	4.604
Budaya Kerja	.217	4.610

Sumber: Hasil Olahan 2013

Tabel 3 *collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Budaya Kerja (X3) yaitu sebesar 1.844-2.838 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut diatas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig t	Ket
Motivasi (X1)	0.092	1.697	0.05	Signifikan
Kompetensi (X2),	0.084	1.690	0.05	Signifikan
Budaya Kerja (X3)	0.487	3.187	0.05	Signifikan
R	= 0,830			
R Square	= 0,689			
Adjust R Square	= 0,665			
F _{hitung}	= 29.503			
F _{tabel}	= 3.78			
Sig F	= 0,01			
T _{tabel}	= 1.684			
Konstanta	= 2.230			

Sumber: Hasil Olahan 2013

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.503 > 3.78$) atau Sig F 0.01 atau sebesar 1%. Artinya secara bersama-sama variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Budaya Kerja (X3) signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja(Y). Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan ada pengaruh secara simultan variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Budaya Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja(Y).
2. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,830 yang hampir mendekati +1 artinya hubungan korelasi variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Budaya Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja sangat kuat dan erat.
3. Dari hasil perhitungan *R Square* (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0.689, artinya 71.1% variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Budaya Kerja (X3) mampu menjelaskan naik turunnya variabel Kepuasan Kerja(Y) sedangkan sisanya 28.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Persamaan Regresi adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2.230 + 0.092X_1 + 0.084X_2 + 0.484X_3$$

Keterangan :

Y= Kepuasan Kerja/ konstanta

X1= Motivasi X2= Kompetensi X3 = Budaya Kerja

Konstanta sebesar 2.230 menyatakan bahwa jika Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Budaya Kerja (X3) diabaikan maka Kepuasan Kerja= 2.230. Selanjutnya nilai b1, yang merupakan koefisien regresi dari variabel Motivasi sebesar 0,092 mempunyai arti bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan ikut mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,092 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui jika Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Budaya Kerja (X3), mengalami peningkatan atau ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka Kepuasan Kerjanya akan mengalami peningkatan.

5. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa:
 Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.697 dengan signifikansi sebesar 0,05 karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ ($1.697 > 1.684$)
 maka secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja terbukti atau dapat diterima.

Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai t_{hitung} 1.690 dengan signifikan sebesar 0,05, karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ ($1.690 > 1.684$) maka secara parsial variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Variabel Budaya Kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} 3.187 dengan signifikan sebesar 0,05, karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ ($3.187 > 1.684$) maka secara parsial variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerjaterhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi di peroleh bahwa Motivasi, Kompetensi, Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hasil penelitian yang di lakukan oleh Koesmono (2005), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu. Maka motivasi, kompetensi dan budaya kerja yang ada dalam perusahaan tersebut sudah cukup baik.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial signifikan. Ini di buktikan oleh uji t hitung sebesar 1.697 pada tingkat signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian maka hipotesis yang dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat di terima. Hasil penelitian yang di lakukan oleh Koesmono (2005) bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2012) yang juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Itu berarti pimpinan dalam perusahaan ini khususnya pada bagian sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dan berpengaruh dalam upaya mencapai tingkat kinerja dan kepuasan karyawan.

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial signifikan. Ini di buktikan oleh uji t hitung sebesar 1.690 pada tingkat signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian maka hipotesis yang dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat di terima. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2012) dengan judul Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang dengan hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2012) yang juga menemukan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang telah di terapkan dalam perusahaan ini sudah cukup baik.

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial signifikan, di buktikan oleh uji t hitung sebesar 3.187 pada tingkat signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian maka hipotesis yang dinyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat di terima. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya dengan hasil hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Meskipun ada begitu banyaknya karyawan yang ada dalam perusahaan ini yang berasal dari berbagai macam latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain, tapi budaya kerja yang sudah ada dalam perusahaan tersebut sudah cukup kondusif.

PENUTUP
Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, kompetensi dan budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Saran

1. Para karyawan *outsourcing* sebaiknya merespon kebijakan pimpinan untuk menegakkan tata tertib, peraturan kewenangan penugasan, dan turut menyadari keterbatasan dan problem yang di hadapi oleh pimpinan, sehingga pegawai melalui motivasi yang tinggi diharapkan mematuhi instruksi pimpinan dalam tugas yang telah diberikan.
2. Motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan sudah baik meskipun di dalamnya ada berbagai macam karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda namun budaya kerja yang sudah ada dalam perusahaan tersebut sudah kondusif. Maka selayaknya pimpinan instansi memberikan perhatian terhadap dedikasi para karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, A. 1998. *Organizational Culture*. Prentice Hall. Singapore.
- Hasibuan, MSP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Kartono, K. 1994. *Psikologi Sosial untuk Manajemen*. Perusahaan dan Industry. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Koesmono, H.T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. ISSN.2338-8234. Vol. 7, No. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188. Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala. Surabaya. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16362/16354>. Tanggal akses 25-09-2013.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Penerbit Andy. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mulyono. 2012. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. ISSN No.2338-2864. Volume 1. Nomor1. Hal 85-91. Universitas Widyagama. Malang. Tanggal akses 05-08-2013.
- Robbins S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Siagian, S P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN. 2338-8234. Vol. 7. No. 1. Maret 2005: 22- 47. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya. <http://www.researchgate.net/publication/50434685>. Tanggal akses 10-07-2013.
- Sugiarto, dan Harijono. 2000. *Peramalan Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.