

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. BANK SULUTGO KANTOR CABANG CALACA DI MANADO**

*THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION  
AT PT. BANK SULUTGO CALACA BRANCH OFFICE IN MANADO*

Oleh:

**Jullian Jeremy Waleleng<sup>1</sup>**

**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**

**Bode Lumanauw<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1jwaleleng02@gmail.com](mailto:1jwaleleng02@gmail.com)

[2bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:2bernhardtewel@unsrat.ac.id)

[3bodelumanauw@yahoo.co.id](mailto:3bodelumanauw@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Manusia sebagai suatu sumber daya mempunyai taraf kompetensi dan kepuasan kerja yang berbeda-beda. Perusahaan, terlebih khusus perusahaan di bidang perbankan juga mempunyai taraf perencanaan serta pemberian kompensasi yang berbeda pula dengan harapan setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan (2) kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasi dan kuesioner kepada karyawan Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca dengan populasi sebanyak 56 orang dan sampel penelitian sebanyak 30 orang melalui metode purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan peranti lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Structural Equation Modeling (SEM), SmartPLS 4.

**Abstract:** Humans as a resource have different levels of competence and job satisfaction. Companies, especially companies in the banking sector, also have different levels of planning and compensation within the expectations of each employee. This study aims to (1) analyze the effect of competence on employee job satisfaction and (2) compensation on employee job satisfaction at Bank Sulutgo Calaca Branch Office. This research uses a quantitative approach with observation methods and questionnaires to employees of Bank Sulutgo Calaca Branch Office with a population of 56 people and 30 people sampled through purposive sampling techniques. The research method used in this research is the Structural Equation Modeling (SEM) method with SmartPLS 4 software. The results showed that Competence has no positive effect on Job Satisfaction and Compensation has a positive effect on Job Satisfaction.

**Keywords:** competence, compensation, job satisfaction, Structural Equation Modeling (SEM), SmartPLS 4.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan bagian yang penting dan berperan besar dalam mencapai tujuan. Berangkat dari pernyataan ini, maka manusia dapat dipandang sebagai suatu sumber daya (resources) yang dapat digunakan sebagai alat dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Manusia sendiri sebagai sumber daya telah menciptakan berbagai macam jenis teknologi yang dapat membantunya melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien berkat pengaruh globalisasi, mulai dari teknologi *self driving transportation*, kendaraan dengan tenaga listrik atau matahari, *virtual assistant*, hingga kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence* atau *A.I*) yang terus meningkat pada akhir-akhir ini, namun sebagian besar teknologi ini pun masih dibuat serta dikendalikan oleh manusia sendiri dalam beberapa kesempatan. Maka manusia sebagai

suatu sumber daya perlu dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan dan manusia itu sendiri sebagai karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Fachrurazi et al, (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yang mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, perekrutan, pengembangan karyawan, manajemen karier, pemberian imbalan dan kesejahteraan, keselamatan kerja, serta hubungan industrial. Dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat, maka perusahaan dapat mengetahui keahlian seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta meningkatkan keahlian dari karyawan tersebut.

Menurut Ichsan, Nasution, dan Sinaga (2021) kompetensi adalah deskripsi menyeluruh dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Ini mencakup identifikasi fungsi utama dari kelompok keterampilan dalam suatu pekerjaan, yang kemudian diuraikan menjadi elemen-elemen kompetensi yang lebih spesifik. Elemen-elemen ini menggantikan tugas-tugas spesifik yang termasuk dalam fungsi utama atau kelompok keterampilan sesuai dengan spesifikasi tugas yang ada. Selain itu, setiap kinerja yang diharapkan harus didukung oleh kondisi kerja yang sesuai agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Beberapa peran kunci dalam suatu pekerjaan atau jabatan, seperti manajemen keuangan, manajemen SDM, dan rekayasa, menggambarkan kegiatan umum di mana seseorang terlibat dalam pekerjaan.

Dalam pandangan Dessler (2020), kompensasi karyawan mencakup segala bentuk pembayaran atau hadiah kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya. Kompensasi mencakup imbalan finansial, layanan serta manfaat tidak berwujud yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi secara keseluruhan. Saat seorang karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja yang ia berikan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan ada rasa kepuasan atas pekerjaannya yang juga dapat mempengaruhi sentimennya atas perusahaan tempat ia bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan puas atau senang seseorang atas pekerjaannya yang sedang dilakukannya sekarang, yang disebabkan aspek tujuan kerja, keadaan lingkungan kerja, aspek kompensasi dan manfaat (*benefit*) yang terpenuhi. Saputra and Bora (2020) yang dikutip Syarief et al. (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menyenangkan di mana individu bekerja dengan efektif dalam perannya di perusahaan serta memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan hasil pengamatan serta pengolahan data peneliti terhadap sebuah lembaga perusahaan Badan Umum Milik Daerah (BUMD) PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo, atau yang biasa disingkat Bank SulutGo atau BSG kantor cabang Calaca, ditemukan bahwa adanya keluhan terhadap pemberian kompensasi yang belum optimal kepada karyawan yang melakukan lembur kerja, penilaian terhadap karyawan yang belum berdasarkan hadiah (*reward*) dan periode lama bekerja, serta praktek nepotisme yang masih terjadi di dalam lingkungan Bank SulutGo Kantor Cabang Calaca. Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca ini, perlu adanya perencanaan serta pengorganisasian sumber daya manusia yang berdasarkan kompetensi mereka, sembari meninjau kembali kebijakan kompensasi yang sudah diterapkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan individu dalam suatu organisasi dengan pendekatan yang memperhatikan aspek manusiawi. Pendekatan ini memungkinkan manajer untuk melihat karyawan sebagai aset yang penting, tidak hanya untuk kepentingan organisasi, tetapi juga untuk pertumbuhan dan kepuasan pribadi mereka. MSDM bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan memastikan manajemen yang efektif sehingga setiap individu dapat merasakan martabat manusia dalam pekerjaannya. (Syarief et al., 2022).

### **Kompetensi**

Sudiarti and Juliana (2020), yang dikutip Ramadhanti and Rufaedah (2023) menyatakan kompetensi sumber daya manusia merujuk pada kumpulan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sifat kepribadian individu yang secara langsung memengaruhi hasil kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **Kompensasi**

Ariandi (2018) menjelaskan bahwa definisi kompensasi (remunerasi) ialah seperangkat penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas upaya kerja keras yang telah mereka lakukan dalam organisasi. Kompensasi ini bisa berwujud materiil atau non-materiil, dan harus dihitung dan dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan usaha yang telah mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

### **Kepuasan Kerja**

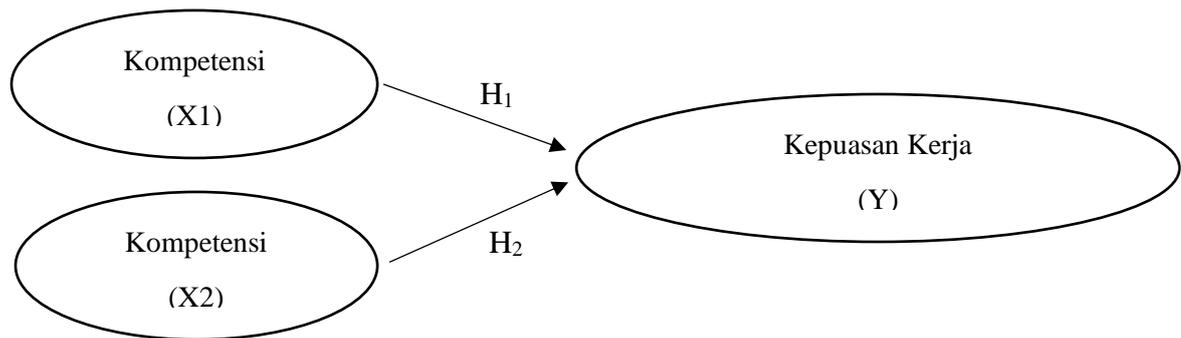
Dari pemahaman Handoko (2020), kepuasan kerja merujuk pada pandangan positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pandangan ini tercermin dalam tindakan positif karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman yang mereka alami di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan tingkat rasa memiliki (*sense of belonging*) dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, karena hal ini mencerminkan evaluasi emosional mereka terhadap entitas tersebut.

### **Penelitian terdahulu**

Penelitian Stephanie, Lengkong, and Tampenawas (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap Organizational citizenship behavior (ocb) pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 41 responden. Dalam penelitian ini, Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado, kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Organizational citizenship behavior di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado, promosi jabatan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado.

Penelitian dari Mabaso dan Dlamini (2021) bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi, manfaat kepuasan kerja antara staf akademis dalam institusi pendidikan tinggi dalam konteks Afrika Selatan. Terdapat kekurangan dalam penelitian tentang hubungan kompensasi, manfaat dan kepuasan kerja dalam institusi perguruan tinggi secara nasional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menemukan pengaruh hadiah terhadap daya tarik dan retensi bakat menggunakan hipotesis eksplanatori dan kuesioner semi tertutup terhadap 279 staf akademis sebagai total populasi dari penelitian ini. Regresi Berganda digunakan sebagai alat analisis untuk mengumpulkan data penelitian, bersamaan dengan SPSS 23. Ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, tidak ada pengaruh signifikan antara manfaat dan kepuasan kerja. Maka dari itu, hanya kompensasi yang memprediksi kepuasan kerja diantara staf akademis.

Penelitian dari Hidayat *et. al* (2020) dengan maksud mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kompetensi terhadap kinerja dan kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Obyek penelitian ini pada instansi Dinas Sosial Kota Makassar dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 orang responden, dengan Teknik sampling purpose sampling, dan analisis menggunakan bantuan software SPSS 21 dengan Teknik analisis jalur. Temuan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

**Model Penelitian****Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori***Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan Kuantitatif, yaitu teknik penelitian dengan mengumpulkan data numerik dan menekankan pada hasil evaluasi yang dapat ditakar secara adil melalui analisis statistik. Fokus dari metode ini adalah mengoleksi informasi serta menggeneralisasikannya untuk menjelaskan suatu kejadian spesifik yang dilihat pada suatu populasi. Metode penelitian kuantitatif, sesuai dengan pandangan Sugiyono (2019), merupakan penelitian yang dilakukan dengan pendekatan terstruktur dan dinamis, didasarkan pada prinsip positivisme. Dalam metode ini, sampel dari sebuah populasi diacak dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistika untuk menguji praduga (hipotesis) yang telah diputuskan peneliti.

**Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank SulutGo Kantor Cabang Calaca yang berjumlah 56 orang. Dari keseluruhan populasi ini, sampel yang akan diambil adalah sebesar 30 responden menggunakan teknik *purposive sampling*.

**Data dan Sumber Data**

Di dalam penelitian ini, sumber data terbagi atas dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sugiono (2019) menuliskan, data primer atau data utama adalah informasi yang diterima langsung peneliti oleh narasumber, melalui perorangan dan juga grup, serta media lisan & tertulis. Sugiono juga menambahkan, data sekunder adalah narasumber yang menyuplai informasi melalui media perantara. Dalam studi ilmiah ini, peneliti mendapatkan sumber data sekunder dari buku-buku serta literatur dari penelitian terdahulu untuk mendapatkan data yang dimaksud.

**Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti mendapatkan sumber data primer dari hasil observasi peneliti dalam instansi yang bersangkutan dan melalui daftar pertanyaan (angket). Peneliti juga mendapatkan data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta literatur dari penelitian terdahulu untuk mendapatkan data yang dimaksud.

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan metode *Partial Least Squares (PLS)*, sebuah teknik yang digunakan untuk memperkirakan model dengan berbagai macam indikator atau faktor yang berfokus pada menjelaskan sebuah varian dalam variabel dependen yang berada dalam suatu model. PLS menggunakan model jalur (path models), yaitu diagram yang digunakan untuk menampilkan

hipotesis dan hubungan variabel yang dileliti menggunakan SEM. Penelitian ini menggunakan model pengukuran reflektif, dimana variabel penelitiannya diukur secara reflektif dengan menggunakan *indicator loadings (outer loadings)*, *internal consistency (rho c, Cronbach's alpha, dan nilai Average Variance Extracted (AVE))* serta *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* sebagai kriteria pengukuran dari model pengukuran (*Outer Model*) dalam SEM PLS, untuk mengukur *Inner Model* (model struktural), diperlukan nilai *Path Coefficient*, yang dapat digunakan sebagai pengujian hipotesis dan nilai R<sup>2</sup> (R Square), serta *F Square*. (Hair et al., 2022)

### **Model Pengukuran (Outer Model):**

#### **Indicator Reliability**

Langkah pertama dalam penilaian model pengukuran reflektif adalah melihat nilai *outer loading* dari sebuah *Outer Model* di setiap indikator. Nilai *outer loading* juga biasa disebut sebagai *Indicator Reliability*. Nilai yang tinggi dalam sebuah konstruk mengindikasikan bahwa indikator yang diasosiasikan mempunyai kesamaan yang berbagai hal, yang ditangkap dalam konstruk tersebut.

#### **Internal Consistency**

*Internal Consistency*, yaitu sejauh mana suatu indikator mengukur konstruk yang sama diasosiasikan dengan konstruk lainnya. Salah satu pengukuran utama yang dipakai dalam SEM-PLS adalah *Composite reliability rho c*, dan juga *Cronbach's alpha*. Nilai standar yang dipakai adalah lebih dari 0.70 hingga 0.90, karena berada dalam tingkat "memuaskan hingga baik", namun nilai diatas 0.90 mengartikan indikator yang mempunyai pertanyaan berulang dan mengurangi validitas konstruk, menurut Diamantopoulos et al., (2012) yang dikutip Hair et al., (2021).

#### **Discriminant Validity**

*Discriminant Validity* mengukur apakah sebuah konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya secara empiris. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* adalah metode pengukuran yang memiliki kriteria nilai dibawah 0.90, yang digunakan untuk konstruk yang mempunyai kesamaan secara konseptual, seperti loyalitas, kepuasan kognitif, dan kepuasan afektif (Henseler et al., 2015) dalam Hair et al. (2022). Metode ini direkomendasikan karena ukuran validitas diskriminasi ini lebih baik dalam mendeteksi validitas diskriminasi daripada metode *cross loadings* dengan nilai *outer loadings* dalam setiap konstruk yang berasosiasi juga harus lebih besar dari konstruk lainnya.

### **Model Struktural (Inner Model):**

#### **Nilai R<sup>2</sup> (R Square)**

Nilai R<sup>2</sup> (*R Square*) setiap variabel dependen perlu dianalisa untuk mengetahui seberapa besar suatu variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Juliandi (2018) membagi nilai *R Square* sebagai berikut: 0.75 untuk pengaruh kuat, 0.50 untuk pengaruh sedang, dan 0.25 untuk pengaruh lemah

#### **Nilai F Square**

*F Square* adalah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Perubahan dalam nilai *F Square* saat suatu variabel independen dihapus dari model dapat memberikan petunjuk apakah variabel tersebut memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen. (Sarstedt et al., 2017) mengklasifikasikan nilai *F Square* sebagai rendah (0.02), sedang (0.15), dan tinggi (0.35).

#### **Koefisien Nilai Jalur (Path Coefficient)**

Nilai koefisien jalur perlu dilihat untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta pembuktian hipotesis melalui proses bootstrapping. Nilai dari *Path Coefficient* dari setiap variabel harus sesuai dengan nilai signifikansi yaitu 1%, 5%, dan 10% (persen).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Model Pengukuran (Outer Model)**

##### **Indicator Reliability**

Langkah pertama dalam penilaian model pengukuran reflektif adalah melihat nilai *outer loading* dari sebuah *Outer Model* di setiap indikator. *Outer loadings* memiliki nilai tolak ukur lebih dari 0.708, karena mengindikasikan bahwa konstruk yang dipakai dapat menjelaskan lebih dari 50% (persen) perbedaan dari indikatornya, Presentase lainnya adalah variansi yang tidak dapat dijelaskan (kesalahan pengukuran). Menjelaskan 50% (persen) dari variansi indikator menyiratkan bahwa variansi yang terbagi terhadap

suatu konstruk dan indikatornya lebih besar daripada kesalahan pengukurannya. (Hair *et al.*, 2022). Bila nilai suatu konstruk melebihi ambang batas yang ditentukan, maka konstruk tersebut harus dihilangkan untuk memberikan hasil perhitungan yang akurat dan tidak berulang (*redundant*),

**Tabel 1. Indicator Reliability**

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.889	Valid
	X1.2	0.946	Valid
	X1.3	0.750	Valid
	X1.4	0.627	Tidak Valid
	X1.5	0.822	Valid
Kompensasi	X2.1	0.970	Valid
	X2.2	0.972	Valid
	X2.3	0.213	Tidak Valid
	X2.4	0.909	Valid
	X2.5	0.541	Tidak Valid
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.875	Valid
	Y1.2	0.729	Valid
	Y1.3	0.826	Valid
	Y1.4	0.779	Valid
	Y1.5	0.849	Valid

Sumber: *Output Data SmartPLS, 2024*

Dari Tabel 1, didapati bahwa terhadap beberapa item pengukuran yang tidak valid, seperti X1.4, X2.3, dan X2.5, maka ketiga item ini dinilai tidak dapat menjelaskan reliabilitas dari setiap item yang diukur dan dihilangkan dari proses metode pengukuran selanjutnya.

### Internal Consistency

Selanjutnya dalam penilaian model pengukuran reflektif adalah melihat nilai Internal Consistency, yaitu sejauh mana suatu indikator mengukur konstruk yang sama diasosiasikan dengan konstruk lainnya.

**Tabel 2. Nilai Internal Consistency**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompetensi	0.827	0.899	0.749
Kompensasi	0.947	0.966	0.904
Kepuasan Kerja	0.873	0.907	0.662

Sumber: *Output Data SmartPLS, 2024*

Nilai tolak ukur dari composite reliability model ini sama dengan outer loadings serta Cronbach's alpha yaitu lebih dari 0.70. Standar AVE yang dipakai adalah minimal 0.5, yang menunjukkan ukuran convergent validity yang baik. (Hair *et al.* 2022)

### Nilai HTMT

**Tabel 3. Nilai HTMT**

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Kompetensi
Kepuasan			
Kompensasi	0.771		
Kompetensi	0.913	0.888	

Sumber: *Output Data SmartPLS, 2024*

Dari Tabel 3, dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja berada di atas ambang batas. Nilai korelasi dari setiap indikator yang bermasalah harus dirata-ratakan dan indikator dengan jumlah rata-rata terbesar harus dieliminasi dari model perhitungan untuk mengatasi permasalahan ini

**Tabel 4. Nilai Korelasi Variabel**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.5	Rata-Rata
Y1.1	0.686	0.603	0.579	0.765	0.592
Y1.2	0.383	0.405	0.402	0.485	0.385
Y1.3	0.451	0.407	0.469	0.698	0.547
Y1.4	0.382	0.433	0.533	0.480	0.455
Y1.5	0.507	0.536	0.550	0.668	0.558
Rata-Rata	0.482	0.477	0.507	0.619	

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4 diatas, terlihat bahwa item pertanyaan X1.5 memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dengan seluruh item variabel Kepuasan Kerja. Item pertanyaan ini harus dihapus karena memberikan pengaruh buruk terhadap nilai HTMT meskipun merupakan sebuah item pengukuran yang relevan dan model penelitian ini diukur ulang.

**Tabel 5. Nilai HTMT Setelah Dihitung Ulang**

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Kompetensi
Kepuasan			
Kompensasi	0.771		
Kompetensi	0.818	0.819	

Sumber: Output Data SmartPLS, 2024

Dari hasil penghitungan ulang outer model SEM PLS menunjukkan bahwa semua nilai HTMT berada di bawah 0.90, maka berarti setiap variabel dianggap relevan.

### Model Struktural (Inner Model)

Nilai  $R^2$  (R Square)

**Tabel 5. Nilai  $R^2$  (R Square)**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.622	0.594

Sumber: Output Data SmartPLS, 2024

Tabel 5 menunjukkan nilai *R Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.622, yang berarti bahwa variasi perubahan dari variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan dengan presentase 62.2% (persen) oleh variabel Kompetensi dan Kompensasi. 37.8% (persen) presentase lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya selain variabel dalam penelitian ini.

Nilai *F Square*

**Tabel 6. Nilai *F Square***

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Kompetensi
Kepuasan Kerja			
Kompensasi	0.312		
Kompetensi	0.149		

Sumber: Output Data SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 6, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang moderat terhadap variabel Kepuasan Kerja.

### Pengujian Hipotesis

#### Path Coefficients

Nilai signifikansi juga dihitung dengan nilai P (P value), dimana nilai P yang digunakan harus mencapai nilai signifikansi pilihan peneliti, 5% (persen), yaitu 0.05 untuk dapat menyatakan bahwa suatu variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, serta nilai t (T value) yang membandingkan nilai T statistik (T Statistics) dengan  $T_{tabel}$ . (Hair et. al, 2021)

**Tabel 7. Path Coefficients**

	Path Coefficient	T Statistics	P Values
Kompetensi → Kepuasan Kerja	0.346	1.478	0.140
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.501	2.354	0.019

Berdasarkan pada tabel 7, maka hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi mempunyai nilai P sebesar 0.019, dengan nilai *Path Coefficient* 0.501, serta nilai T (*T Statistics*) sebesar 2.354, Dari hasil perhitungan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.
2. Sedangkan untuk variabel Kompetensi mempunyai nilai P sebesar 0.140, dengan nilai *Path Coefficient* 0.346, serta nilai T (*T Statistics*) sebesar 1.478. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, dapat dibuktikan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu (Nursaid *et al.*, 2020), (Meidita, 2019), dan (Rudlia, 2016) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi individu penting dalam menyelesaikan pekerjaan, namun dalam konteks berorganisasi, kerja sama dan kepercayaan rekan kerja juga sama pentingnya. Dari hasil indikator pengukuran kuesioner, pernyataan yang mendapatkan nilai terendah, yaitu pernyataan “Saya percaya rekan sekerja saya mempunyai kompetensi yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka”, hal ini tentunya belum terealisasi sepenuhnya oleh karyawan Bank Sulutgo. Perbedaan standar kemampuan individu dalam pekerjaan dapat mempengaruhi penilaian kinerja. Setiap orang perlu mengetahui dan mengomunikasikan kemampuannya untuk menemukan standar kompetensi bersama, dengan begitu kepercayaan antara sesama rekan kerja meningkat, yang juga mendorong peningkatan perusahaan secara maksimal.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti. Merujuk pada penelitian sebelumnya, (Gofur and Ananda, 2022) juga mendukung hasil penelitian ini. Demikian pula Syahidin, Syafii, and Sirojuzilam (2022) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, peningkatan kompensasi juga akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja. Konsisten juga dengan pendapat Akhariaty (2021), faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan indikator pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibagikan, “Kompensasi yang saya dapatkan sesuai dengan standar kompensasi yang dijanjikan perusahaan” sama-sama mendapatkan nilai tertinggi, yang berarti pemberian kompensasi dalam perusahaan sudah sesuai dengan standar dari sebagian besar karyawan. Perusahaan perlu melihat kembali tentang kebijakan kompensasi apa yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar setiap jenis kompensasi nilai serta manfaat yang sama, meskipun jenis-jenis pemberian atau bentuknya berbeda agar karyawan tidak memandang rendah ataupun lebih memilih suatu bentuk kompensasi daripada bentuk kompensasi lainnya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kompetensi tidak berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca
2. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca

### Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Mendalami faktor lain selain kompetensi yang dapat berperan untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lainnya.
2. Mengevaluasi kembali kebijakan kompensasi yang telah diterapkan dengan mempertahankan kebijakan yang mempunyai pengaruh baik, dan menyesuaikan atau menghilangkan kebijakan yang belum sesuai untuk menciptakan kesepakatan bersama dalam perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akhariaty, K. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Alhas Jaya Group*. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022, April). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada pt. Trac astra rent a car cabang condet jakarta timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 160-171. Diambil kembali dari <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS/index>.
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. Jakarta: Perspektif.
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Manado*, VI(3), 232-244.
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management*. New York: Pearson.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R, A Workbook*. Springer.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & N, M. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 202-212.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (1st ed.). Medan: CV. Sentosa Delt Mandiri.
- Juliandi, A. (2018, Desember 16). *Structural equation model based partial least sqauare (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. doi:10.5281/zenodo.2538017
- Mabaso, C. M., & Diamini, B. I. (2021). Recent Study on the Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. In D.-C. Kuo, *Insights into Economics and Management* (Vol. 7, pp. 55-68). United Kingdom: Book Publisher International. doi:10.9734/bpi/ieam/v7/1575c
- Meidita, A. (2019, September). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237. doi:10.30596/maneggio.v2i2.3772
- Nursaid, Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020, May). Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 7, 6-14.

- Ramadhanti, S. A., & Rufaedah, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei Pada SKPD Kabupaten Bandung Barat). *Indonesian Accounting Research Journal*, III(3), 261-269.
- Rudlia, J. I. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 257-268.
- Saputra, T., Bora, M. A., & Larisang. (2020, April). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Job Satisfaction Scale (JSC). *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 5(1), 37-46. doi:10.3652/jt-ibsi.v5i1
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Australia: Springer International Publishing.
- Stephanie, B. J., Lengkong, V. P., & Tampenawas, J. L. (2024, Maret). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Promosi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 12, 849-859.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahidin, Syafii, M., & Sirojuzilam. (2022, Mei). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5, 1610-1617. Diambil kembali dari <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Bandung: Widina Bhakti Persada.