

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA DINAS ENERGI DAN
SUMBERDAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

**RAHMA CHARKAVA RESTI
92220017**



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 25 April Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahma Charkava Resti
NIM : 92220018
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 25 April 2022

Yang membuat pernyataan



(Rahma Charkava Resti)

HAL PENGESAHAN

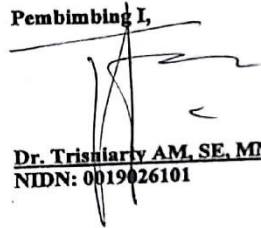
**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA DINAS ENERGI DAN
SUMBERDAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

NAMA : Rahma Charkava Resti
NIM : 9222017

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada tanggal 25 April 2022**

Pembimbing I,




Dr. Trisniarty AM, SE, MM
NIDN: 0019026101

Pembimbing II,



Dr. Fadhill Yamaly, SE Ak, MM
NIDN: 0217107002

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 02111116203

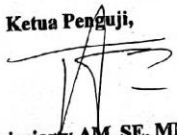
**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA DINAS ENERGI DAN
SUMBERDAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

**NAMA : Rahma Charkava Resti
NIM : 9222017**

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada tanggal 25 April 2022**

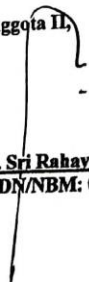
Ketua Penguji,


Dr. Trisniarty AM, SE, MM
NIDN: 0019026101

Sekretaris,


Dr. Choiriyah, SE, MSi
NIDN: 0211116283


Anggota II,


Dr. Sri Rahayu, SE, MM
NIDN/NBM: 0211116283/790999

Anggota I,


Prof. Dr. Fatimah, SE, Msi
NIDN: 025026201

Anggota III,


Dr. Diah Isnaini Asiati, SE, MM
NIDN/NBM: 0207046301/652717

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ☞ *Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan) tetaplah bekerja keras. (QS. 94:6-7)*
- ☞ *Ambillah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya. (Nabi Muhammad SAW)*
- ☞ *Perbaikilah akhiratmu, maka Allah akan memperbaiki urusan duniamu. (Dzunnun al-Mishri ra)*

Persembahan :

Tesis ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepada Nyalah kami menyembah dan kepada Nyalah kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada:

- ☞ *Alm. Ayah dan Ibuku yang selalu berusaha menjadi orang tua terbaik untukku,*
- ☞ *Suami, anak dan Saudariku, yang melengkapi hidupku.*
- ☞ *Dosen Pembimbing Tesisku.*
- ☞ *Alma mater Kebanggaanku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Esa berkat rahmat, hidayah, karunia serta perkenaan-Nya jualah, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan” dalam rangka memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang serta tak lupa penulis panjatkan shalawat teriring salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan untuk Ayahanda (Alm. Herry Chandra, SH, MBA) dan Ibunda (DR. Sri Suatmiati, SH, MHum) yang sangat kusayangi, terima kasih atas segala yang telah kalian berikan. Tiada kata paling indah selain doa yang bisa ku berikan untuk kalian “*Wahai Tuhanku, kasihilah dan Sayangilah mereka sebagaimana mereka mengasihi dan menyayangiku sewaktu aku kecil*”.

Dengan selesainya tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Trisniarty AM, SE., MM dan Bapak Dr. Fadhil Yamaly SE Ak, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingannya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan.

Dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, SE, M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE, MM., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Para dosen pengasuh dan karyawan serta seluruh civitas akademika yang telah mendidik kami selama di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, SE, MSi selaku ketua program studi Magister Manajemen dan Bapak Dr. Fadhil Yamaly, SE Ak, MM, selaku sekretaris program studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Alma mater kebanggaanku.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran untuk penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan.

Akhirnya semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 25 April 2022

Penulis,

Rahma Charkava Resti

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA DINAS ENERGI DAN
SUMBERDAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Rahma Charkava Resti

Rahma Charkava Resti. 2022. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) Dr. Trisniarty AM, SE, MM, (II) Dr. Fadhil Yamaly, S Ak., MM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas energy dan sumberdaya mineral provinsi sumatera selatan. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (η_2) sebagai variabel endogen. Sedangkan untuk variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Kompetensi (ξ_1), Motivasi (ξ_2), dan Kepuasan Kerja (η_1) sebagai variable Intervening. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif karena penulis ingin mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 102 pegawai milenial, teknik pengambilan sample dengan *purposive sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 82 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode SEM dengan bantuan *software* SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial ataupun bersama-sama motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dari hasil penelitian ini tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPETENCE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION
AT THE ENERGY AND MINERAL RESOURCES OFFICE OF SOUTH
SUMATRA PROVINCE**

Rahma Charkava Resti

Rahma Charkava Resti. 2022. *The Effect Of Motivation And Competence On employee Performance Through Job Satisfaction At The Energy And Mieral Resources Office Of South Sumatera Province. Thesis, Management Study Program of Post Graduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Advisor (I) Dr. Trisniarty AM, SE, MM, (II) Dr. Fadhil Yamaly, S Ak., MM*

Abstract

This research aims to know the effect of motivation and competence on employee performance through job satisfaction in the energy and mineral resources office of south Sumatra province. The object of research used in this study is Employee Performance (η_1) as an endogenous variable. The exogenous variables in this study are Motivation (ξ_1), Competence (ξ_2), and Job Satisfaction (η_2) as intervening variables. This research was conducted at the Department of Energy and Mineral Resources of South Sumatra Province. The research method used is associative research because the author wants to know the effect of Motivation, Competence, and job satisfaction on performance. The population in this study was 102 people. Sampling techniques with purposive sampling so that the sample in this study is 82 employees. Research using SEM method with the help of SmartPLS software. The results of this study show that either partially or together motivation and competence have a positive and significant effect on performance. Meanwhile, from the results of this study there is no significant influence between job satisfaction as an intervening variable between motivation and competence on employee performance.

Kata Kunci: *Motivation, Competence, Job Satisfaction, Performance.*

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN PENGESAHAN

PENGESAHAN SETELAH UJIAN TESIS

ABSTRAK

ABSTRACT

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR Tabel

DAFTAR Gambar

BAB I

PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Pustaka	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	14
2. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	16
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	19
3. Motivasi	19

a. Pengertian Motivasi	19
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	20
c. Indikator Motivasi	22
4. Kompetensi	22
a. Pengertian Kompetensi	22
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	23
c. Indikator-indikator Kompetensi	25
B. Kerangka Pemikiran	25
C. Hipotesis	32
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Objek Penelitian.....	33
B. Metode Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel	36
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data, dan Jenis Data yang digunakan	38
1. Metode Pengumpulan Data.....	38
2. Instrumen Pengambilan Data	39
3. Jenis Data.....	39
F. Metode Pengujian Data	40
1. Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	42
2. Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	42
3. Reliabilitas Komposit (<i>Composite reliability</i>).....	43
G. Rancangan Analisis Data.....	43
1. Analisis Statistik Deskriptif	43
2. Analisis Statistik Inferensial	43
3. Pengujian Hipotesis	48
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian	50
2. Gambaran Umum Karakteristik Responden	51

3. Gambaran Jawaban Responden.....	54
4. Proses Pengujian Data	62
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR Tabel

	Halaman
Tabel I.1	Hasil Rekapitulasi Kinerja Dinas ESDM..... 3
Tabel III.1	Variabel dan Definisi Operasional..... 37
Tabel III.2	Jumlah Pegawai Milenial 38
Tabel III.3	Distribusi Sampel 39
Tabel IV.1	Hasil Penyebaran Kuesioner 51
Tabel IV.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin 52
Tabel IV.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan 52
Tabel IV.4	Karakteristik responden berdasarkan Tahun Lahir 53
Tabel IV.5	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kinerja 54
Tabel IV.6	Kepuasan Kerja 56
Tabel IV.7	Motivasi 58
Tabel IV.8	Kompetensi..... 60
Tabel IV.9	Hasil <i>T-Statistic</i> dan <i>P-Values</i> 69
Tabel IV.10	<i>Total Indirect Effects</i> 67

DAFTAR Gambar

	Halaman	
Gambar III.1	Hybird Model SEM	42
Gambar IV.1	Tampilan Hasil <i>Outer Model</i>	64
Gambar IV.2	<i>Inner Model</i>	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ketetapan Selesai Riset
- Lampiran 2 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Tesis
- Lampiran 3 Lembar Persetujuan Perbaikan Tesis
- Lampiran 4 Lembar Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat AIK
- Lampiran 6 Fotocopy Sertifikat SPSS
- Lampiran 7 Fotocopy sertifikat pelatihan MS. Office
- Lampiran 8 Kuesioner
- Lampiran 9 Tabulasi Pengolahan Data
- Lampiran 10 Hasil Uji SPSS versi 26.0
- Lampiran 11 Daftar Tabel Distribusi r, F dan t
- Lampiran 12 Jurnal
- Lampiran 13 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) memberikan pemahaman kepada generasi milenial tentang kependudukan dalam menghadapi bonus demografi. Generasi millennial sangat erat kaitannya dengan Bonus demografi dan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi ke empat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia yang sangat perlu dipersiapkan dengan skill masa depan (*future skill*), dimana Revolusi Industri 4.0 muncul dengan menekankan pembaharuan serba teknologi di antaranya lewat *poladigital economy* (digitalisasi ekonomi), *artificial intelligence* (kecerdasan buatan), *big data* (data dalam skala besar), *robotic* (pemakaian robot) sebagai tenaga kerja. Generasi milenial lahir pada rentang tahun 1980-1996 yang jumlahnya saat ini mencapai 25,87% dan kebanyakan dari mereka sudah memasuki dunia kerja bahkan sudah memiliki jabatan yang cukup penting diperusahaan. Berdasarkan *Deloitte Indonesia Survey For Millennial as Workforce* pada tahun 2019 sebanyak 30% responden yang berasal dari generasi tsb yang tersebar di berbagai daerah menyatakan bahwa pekerjaan dan suasana akan sangat menentukan berapa lama generasi ini akan bertahan lama di suatu pekerjaan.

Kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dari pegawai merupakan hal yang akan mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017), kepuasan kerja didetesiskan sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil dengan baik.

Hasibuan dalam Sinambela (2019) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin menurun.

Selain motivasi, kompetensi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai keunggulan dibidang tersebut.

Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan bergerak dibidang perizinan tambang yang berlokasi di Jl. Angkatan 45 No. 2440. Dinas ini bergerak dibidang perizinan dan pengawasan tambang yang berlokasi di seluruh Sumatera Selatan baik milik pemerintah ataupun swasta.

Fenomena yang terjadi di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral ini mampu menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian terutama pada generasi milenial yang menjadi fokus penulis terutama rendahnya nilai *review* kinerja tahunan para pekerja milenial ini. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang pegawai milenial di kantor Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral ini diperoleh informasi bahwa setiap tahun akan dilakukan penilaian kinerja pegawai oleh atasan di bidang masing-masing. Hasil rekap dari penilaian tahunan pencapaian kinerja pegawai milenial dibuat dalam bentuk Tabel sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Rekapitulasi Kinerja Tahunan Pegawai Milenial
Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

Skor	Banyak Pegawai	Persentase	Kategori
85-100	20	19,61%	Sangat Baik
75-84	22	21,57%	Baik
65-74	40	39,21%	Cukup
55-64	20	19,61%	Kurang
50 kebawah	0	0,00%	Kurang Baik
Total	102	100,00%	

Sumber Data : Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan 2020

Hasil dari penilaian ini bertujuan untuk melihat kelebihan dan kekurangan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Terutama untuk pegawai milenial yang memang sudah banyak kehilangan fokus karena update teknologi yang mampu mengalihkan perhatian generasi ini. Pada Tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa secara penilaian sebagian besar kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan ini masih belum sesuai dengan harapan persentase dikategori cukup dan kurang berada pada 58,82%. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, hal ini berkaitan dengan rendahnya tingkat ketelitian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta sulitnya pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh Dinas sendiri.

Penulis juga melihat bahwa sebagian besar dari pegawai milenial pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral dan Energi ini seperti kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara teliti, dan tepat waktu. Banyak dari pegawai milenial ini merasa bahwa sulitnya berdiskusi dengan atasan mengenai kendala-kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Terkadang memang kondisi yang menyebabkan atasan tidak berada ditempat ketika ingin diajak berdiskusi tentang permasalahan pekerjaan atau terkadang atasan pun tidak terlalu memahami bagaimana menyelesaikan permasalahan yang dihadapi tersebut. Selain itu kebanyakan dari pegawai milenial ini pun terkesan individual atau mempunyai kelompok-kelompok kecil tersendiri yang akhirnya mereka kurang mampu berbaur didalam kantor sehingga menciptakan suasana kerja yang individualis.

Ada beberapa dari pegawai milenial ini juga mengatakan bahwa lamanya bekerja sebagai *staff* dan kesulitan untuk naik jabatan menjadi pengaruh yang kuat bagi mereka untuk melakukan pekerjaan secukupnya saja. Selain itu mereka juga merasa apabila mereka melakukan pekerjaan dengan baik tidak ada bentuk apresiasi tertentu dari atasan sehingga terkadang penilaian pun terkesan subjektif.

Rendahnya hasil *review* kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral dan Energi Provinsi Palembang juga dapat diindikasikan melalui beberapa faktor seperti faktor kompetensi pegawai atau kemampuan yang masih kurang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Masih banyak dari pegawai di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral ini yang masih tidak begitu paham dengan *job desk* dari pekerjaan mereka sendiri. Pegawai seringkali merasa bahwa mereka tidak diberi informasi yang cukup dari atasan tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan. Pemberian buku panduan SOP pekerjaan pun nampaknya tidak begitu dipahami oleh kebanyakan pegawai.

Selain itu kebanyakan dalam aturan pekerjaan yang diberikan tidak memberikan ruang untuk pegawai milenial ini berkreativitas dalam penyelesaian pekerjaan mereka. Teknologi yang kurang *update* di Dinas tersebut juga menjadi penghambat untuk pegawai milenial untuk menyelesaikan pekerjaannya. Rekan kerja yang kebanyakan pegawai yang lebih senior pun biasanya sudah lebih rendah motivasi kerjanya dibandingkan dengan pegawai milenial itu sendiri, sehingga memang sangat membawa pengaruh kepada pegawai milenial. Adanya ketimpangan dalam pemberian

pekerjaan kepada pegawai membuat pegawai milenial seperti kurang termotivasi dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Selain itu ada permasalahan kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya maka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perbedaan yang terjadi apabila di perusahaan swasta pegawai yang merasa tidak puas akan pekerjaannya maka akan dengan mudah meninggalkan perusahaan tsb, namun apabila untuk Pegawai Negeri Sipil apabila mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka mereka akan cenderung malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka juga menyebutkan bahwa tidak adanya kesempatan promosi jabatan yang merata sehingga mereka menjadi staff dalam waktu yang cukup lama.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan Judul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.”

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini di fokuskan pada generasi milenial, mengingat tantangan yang akan dihadapi perusahaan di tahun yang mendatang akan semakin berat. Generasi milenial menjadi harapan bagi perusahaan karena jumlahnya semakin meningkat jumlahnya dari tahun ke tahun. Dengan adanya definisi, karakter dan ciri-ciri dari kedua generasi tersebut peneliti ingin melihat kinerja generasi

milenial sehingga mampu memberikan keuntungan bagi Dinas. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai generasi milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai generasi milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai generasi milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai generasi milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai generasi milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai generasi milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?

3. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi terhadap kinerja pegawai generasi milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi terhadap kinerja pegawai generasi milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
5. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai milenial di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, kalangan akademis, dan perusahaan sebagaimana dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan teoritis yang selama ini diperoleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen SDM.
- b. Manfaat bagi Manager HRD dan Operasional adalah mampu menjadi acuan secara teoritis untuk lebih memahami pengaruh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja untuk memaksimalkan kinerja generasi milenial untuk Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM, khususnya yang terkait dengan motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut lagi bagi pengembangan ilmu manajemen.
- c. Hasil penelitian ini mendorong penelitian selanjutnya, khususnya terkait dengan kinerja pegawai di suatu perusahaan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 22 No. 3*.
- Ardianti, E. Y. (2019, Juni 1). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT XXX. *Vidionida, 5*, 32-45.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *Canadian Center of Science and Education, 8*, 38-45.
- Aris Tri Haryanto, S. N. (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Basicedu, 4*, 754-764.
- Astris Mianto, S. H. (2018). Pengaruh Motivasi dan Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tepak Manajemen Bisnis, X No. 3*, 425-444.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA*.
- Fitria Fauzi, A. B. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- H, I. G. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim Fachrezi, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, no.1*, 107-119.
- Handayani, R. D. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 156-164.
- Hendriani, A. R. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Tepak Manajemen Bisnis*.

- Lencho, D. M. (2020). Effect of Employee Motivation On Job Performance: In Case Of Fiche General Hospital. *International Journal of Commerce and Finance*, 6(1), 81-101.
- Lu, K. P.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance . *Maritim Bussiness Review*.
- Marksx Pattiasina, M. R. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 1-6.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Besar Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BESS Finane Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Homepage : ojs.uniska.ac.id/attadbir*, 12-23.
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, K. K. (2019, Oktober). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5, 121-120.
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Putri Wijiasih, T. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja KAbupaten Sleman. 204-205.
- Sinambela, P. D. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- siregar, s. (2017). *statistika terapan untuk prguruan tinggi* . jakarta: kencana.
- Sudibya, G. A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha. *Universitas Udayana*, 610-624.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- V.Wiratna. (2019). *metodelogi penelitian bisnis dan ekonomi*. yogyakarta: pustaka baru.
- www.pwc.com. (2019, November 11). Millenials At work. *Reshaping the workplace*, pp. 1-20.

Zainuri, M. d. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Bussiness Management Analysis Journal*, 37-48.