

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Asep Rochyadi Suherman
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung
Email: asepa@stiepas.ac.id

Abstract

In an organization, specifically the human resource department, high motivation and employee competency are essential to increase the employee satisfaction. This study aims to discover the effect of motivation and employee competency towards employee satisfaction. This study uses descriptive and verivicative method. The samples of this study are the employees of a company in Bandung. Moreover, this study uses the path analysis to know the direct and indirect impact. The results prove motivation and competency has significant effect to work satisfaction.

Keywords: *motivation, competency, work satisfaction.*

Abstrak

Di dalam menjalankan suatu organisasi khususnya di departemen personalia untuk meningkatkan seorang karyawan dalam menghasilkan kepuasan kerja yang di harapkan perlu ada motivasi yang tinggi dan kompetensi karyawan yang memadai. Oleh karena itu penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian deskriptif dan verifikatif digunakan dalam penelitian ini dengan sample pegawai pada salah satu perusahaan di Kota Bandung. Teknik analisis data dengan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: motivasi, kompetensi, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan salah satu alat untuk mencapai suatu tujuan di dalam suatu organisasi, salah satunya adalah peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan usaha, kegiatan-kegiatannya yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, penempatan kerja, analisa jabatan, penilaian kerja, pengembangan karir, kompetensi, kompensasi, motivasi, dan kepuasan dalam bekerja. Kegiatan ini tentunya harus mengacu pada aspek sosial, organisasi, fungsional dan individu sebagai sasaran yang akan di lakukan. Agar kegiatan ini berjalan dengan efektif sebagaimana mestinya maka harus melakukan berbagai pendekatan sistem, pendekatan strategik, pendekatan manajemen, pendekatan human resourced department (HRD) dan pendekatan proaktif.

Di dalam menjalankan suatu roda organisasi khususnya di departemen personalia (HRD Departement) untuk meningkatkan seorang karyawan dalam pengembangan karir, termotivasi serta menghasilkan kepuasan kerja yang di harapkan dalam bekerja di samping karyawan itu harus mempunyai kompetensi harus juga di berikan suatu kompensasi yang adil. Kepuasan kerja seorang karyawan yang baik adalah mampu memberikan suatu hasil yang diinginkan oleh organisasi, baik itu berupa target yang diberikan maupun melaksanakan tantangan yang sudah disiapkan oleh perusahaan sebagai suatu strategi untuk menilai kemampuan setiap karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang ada khususnya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang teknologi informasi dan komunikasi saat ini cenderung pada tingkat kepuasan karyawannya dimana ketatnya persaingan yang timbul akibat semakin banyak nya perusahaan yang bermunculan mendorong perusahaan melakukan efisiensi yang ketat yang pada imbasnya banyak melakukan pengurangan biaya operasional salah satunya ialah pengurangan bonus dan penghasilan lainnya hal ini menciptakan rasa ketidak puasan dikalangan para pegawai perusahaan yang bergerak dibidang IT.

Permasalahan tentang kepuasan kerja pun dirasakan oleh sebagian besar pegawai PT INTI (Persero) Bandung. PT. INTI (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah Badan Pengelolaan Industri Strategis (BPIS) yang bergerak dalam teknologi komunikasi khusus bidang produksi jasa. PT. INTI (Persero) bergerak dalam bidang produksi jasa engineering, diantaranya melakukan kegiatan usaha pendukung jasa telekomunikasi, jasa perakitan, instalasi, desain dan perekayasaan, pelayanan purna jual, penelitian dan pengembangan konsultasi dan perancangan, manajemen proyek, serta pendidikan latihan. Saat ini PT. INTI (Persero) menangani produk dan jasa, dimana produk yang dibuat PT. INTI (Persero) Bandung adalah: GPA (General Purpose Agent)

888E adalah perangkat kontrol dan monitor berbasis SNMP (*Simple Network Management Protocol*) yang menjembatani NMS dengan perangkat-perangkat jaringan dari vendor yang berbeda (terutama antara vendor perangkat dengan vendor NMS), I-Perisalah (*Voice to Text Converter*) adalah sebuah aplikasi pembuat risalah rapat/pidato dengan teknologi *Voice to Text* yang secara otomatis akan mengkonversikan semua pembicaraan para peserta dalam rapat, iIP-PBX adalah perangkat CPE switching office yang memadukan layanan circuit switched dan packet switched dalam sebuah infrastruktur dan memiliki fitur-fitur yang dibutuhkan oleh corporate customer, PRIMA 1110 adalah meter listrik energi aktif fase tunggal prabayar dengan kelas akurasi 1,0 menggunakan *Standard Transfer Specification* (STS) tipe token 20 digit numerik (input token melalui keypad), Seat management adalah suatu metode dalam mengkoordinir semua workstation dalam sebuah jaringan yang bekerja dengan cara mengawasi proses instalasi, operasi, serta pemeliharaan perangkat keras dan perangkat lunak di setiap workstation.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil produk yang diciptakan oleh karyawan. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu hal yang dapat merangsang kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. INTI (Persero) Bandung terdapat beberapa masalah yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan antara lain: motivasi yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, kinerja yang belum maksimal, penghargaan terhadap karyawan yang kurang baik, ketidakpuasan kerja karyawan, upah yang tidak memenuhi standar, insentif yang terlalu rendah, program kesejahteraan yang tidak maksimal serta kompetensi pegawai yang masih belum optimal. Terjadinya beberapa masalah dalam hal motivasi dan kompetensi di PT. INTI (Persero) Bandung tentunya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dimana pada umumnya banyak karyawan yang merasa kurang puas akan penghargaan kerja yang diberikan oleh PT. INTI (Persero) Bandung.

Dari data empirik menunjukan terbukti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung menurun, dimana ketidakhadiran karyawan dari tahun 2011 mencapai 26%, dimana pada tahun 2012 mengalami peningkatan mencapai 40% dan terus meningkat dengan mencapai 49% pada tahun 2013. Hal ini menunjukan bahwa karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja dan rasa ketidak puasan mereka dalam bekerja yang cenderung tinggi menjadikan sebagian besar pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

Kebutuhan manusia beraneka ragam baik jenis maupun tingkatannya, Manusia memiliki kebutuhan yang tak terbatas, kebutuhan manusia diartikan segala sesuatu yang ingin dimilikinya di capai dan di nikmatinya. Untuk itu manusia terdorong untuk beraktifitas yang di sebut bekerja. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.

Rasa ketidakpuasan pegawai terlihat dari menurunnya kinerja pegawai di PT INTI (Persero) Bandung hal ini terlihat dari hasil observasi dilapangan dan juga wawancara dengan pihak operasional di PT. INTI (Persero) Bandung pada tanggal 21 April 2014 diperoleh keterangan bahwa didalam kepuasan kerja karyawan terdapat kendala adanya jam kerja tambahan yang diberikan perusahaan memberatkan karyawan karena jam kerja tambahan yang diberikan tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, inovasi atau pemikiran yang diberikan karyawan kepada perusahaan tidak ditanggapi, yang menyebabkan karyawan merasa kurang diakui oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun apabila kepuasan kerja karyawan menurun kinerjanya pun ikut menurun pertiap tahun, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.

Setiap individu memiliki tingkatan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan yang di milikinya. Makin tinggi kinerja terhadap suatu kegiatan maka makin tinggi kepuasan terhadap kinerja tersebut. Perencanaan suatu karir dapat mendorong para karyawan untuk lebih serius dan fokus dalam bekerja dan dapat mengantisipasi setiap tantangan dan masalah secara lebih baik lagi. Perencanaan karir memusatkan perhatiannya pada pekerjaan sedangkan manajemen karir terpusat pada organisasi.

Manfaat untuk para karyawan dalam merencanakan suatu karir dapat secara lebih baik memahami tujuan karir yang diinginkan, sedangkan bagi organisasi dapat mengkomunikasikan peluang bagi karyawan yang berprestasi untuk memperoleh jenjang karir sesuai antara aspirasi karyawan dengan organisasi.

Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang selalu memperhatikan kompetensi para karyawannya dimana kompetensi merupakan suatu kemampuan, keahlian dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Minimnya pelatihan dan perbedaan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan PT. INTI (Persero) Bandung membuat kompetensi karyawan dirasakan kurang optimal terlebih dari penelitian awal yang dilakukan oleh penulis hampir sebagian besar karyawan PT. INTI (Persero) Bandung masih berpendidikan SMA sehingga diduga menjadi salah satu faktor kurang optimalnya kompetensi karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung. Bukti empirik menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja (Ko, 2012; Trivellas, et al., 2015)

Kepuasan kerja di bentuk oleh beberapa aspek diantaranya ialah motivasi yang tinggi, kompetensi yang baik dan pengembangan karir karyawan yang tinggi akan membentuk kepuasan kerja karyawan yang tinggi hal ini didukung oleh pendapat menurut Patton & McMahon (2014) pengembangan karir bertujuan untuk memberikan kepuasan bagi setiap pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kooij et al., (2010) membuktikan bahwa pengembangan karir individual mencakup diantaranya adalah kesetiaan organisasional, dan motivasi. Demikian pula halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Federici & Skaalvik (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan masalah di atas, maka dalam penelitian ini akan di fokuskan kepada seberapa besar pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dilingkungan PT. INTI (Persero) Bandung baik secara simultan maupun secara parsial. Sedangkan maksud penelitian ini adalah mengkaji secara mendalam mengenai besarnya pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja di PT INTI (Persero) Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kompetensi atau kemampuan dan keahlian seseorang akan sangat mempengaruhi kinerja mereka bila kompetensi seorang karyawan rendah maka kepercayaan diri mereka akan lemah dan mereka akan kurang termotivasi dalam bekerja dan merasa bahwa kemampuan mereka tidak cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sedangkan Ko (2012) menyatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan motivasi apabila motivasi rendah, maka kinerja para karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan atau kompetensi mereka rendah. Oleh karena itu erat hubungan antara motivasi dengan kompetensi seseorang dimana bila kompetensi seseorang tinggi maka mereka akan semakin termotivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. (Sageer, Rafat & Agarwal, 2012)

Kepuasan dalam bekerja yang diraih seseorang tidak lah muncul begitu saja namun karena didorong oleh beberapa hal yang ada didalamnya hal utama yang mendorong rasa kepuasan dalam bekerja ialah faktor motivasi, dimana motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang menyangkut tujuan dan keinginan mereka.

Kemudian yang mendorong timbulnya motivasi menurut Rogstadius, et al., (2011) yaitu motif, kebutuhan dasar, harapan dan insentif. Dengan terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan karyawan seperti yang telah disinggung di atas, kemungkinan besar akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Dari pendapat diatas jelas bahwa faktor motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan oleh karena itulah sudah selayaknya perusahaan memperhatikan motivasi setiap karyawannya sehingga mereka akan selalu merasa puas. Dari uraian diatas dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:

Menurut Chandler & Chapman (2013) mengatakan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang di kuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya. Sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik- baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan maka dapat di artikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya di siplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Dari pendapat diatas dijelaskan kompetensi berpengaruh terhadap tujuan organisasi sehingga secara langsung akan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja dimana bila kompetensi seorang karyawan itu baik maka tujuan organisasi akan semakin cepat tercapai dan dampaknya bagi seorang karyawan akan merasakan berbagai reward dan penghargaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh karyawan PT INTI (Persero) Bandung yang berstatus pegawai tetap dengan jumlah 80 orang pegawai. Dasar pemikiran atau pertimbangan penelitian populasi dilakukan karena di PT. INTI (Persero) Bandung terdapat kecenderungan kinerja karyawannya kurang optimal.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif (*descriptive research*). Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari subjek yang diteliti. Pendekatan deskriptif dilakukan untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Alasan penulis menggunakan metode deskriptif karena masalah yang diteliti adalah motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan di PT INTI (Persero) Bandung, dimana motivasi dan kompetensi sebagai variabel independen (X1 dan

X2), dan Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Sehingga dengan metode deskriptif penulis mengharapkan akan mendapatkan data, hasilnya dianalisis/diolah dan disimpulkan, dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi, sehingga tujuan penelitian dapat dicapai secara efektif. Tarap kepercayaan yang digunakan untuk pengujian pengaruh variabel bebas (*independen variabel*) terhadap variabel terikat adalah dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %.

Proses penelitian dimulai dari studi pendahuluan yaitu dengan melakukan identifikasi masalah, membuat kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Kompetensi(X2) sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen,. Metoda pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah “metode survei” , yaitu teknik pengumpulan data dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti (responden) melalui kuesioner (pertanyaan tertulis), wawancara (pertanyaan lisan). dan studi dokumenter.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Teknik analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terhadap responden wanita sebanyak 25 orang atau 36% dan jumlah responden pria sebanyak 44 orang atau 64%. Dan diketahui bahwa sebagian besar responden adalah yang berpendidikan sarjana, hal ini akan memudahkan dalam proses pekerjaan.

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif dibandingkan dengan kriteria penafsiran di atas maka diperoleh hasil skor rata-rata variabel Kompetensi (X2) lebih rendah dibandingkan dengan keempat variabel lainnya. Sedangkan Kepuasan Kerja (Y) lebih tinggi dibandingkan variabel bebas lainnya. Tabel di atas juga menginformasikan bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai variasi lebih tinggi dibandingkan variabel Kompetensi (X2). Artinya dalam kondisi yang sebenarnya para pegawai memiliki persepsi yang cukup berbeda satu sama lainnya. Hasil korelasi sebesar 0,798.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 19 diperoleh besaran koefisien jalur Berdasarkan tabel diatas diperoleh besaran koefisien jalur antar variabel penelitian yang dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Motivasi(X_1)	0,388
Kompetensi(X_2)	0,381

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X_1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,388, Variabel X_2 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,381.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 1,51%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi (X_2) sebesar 11,8%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 26,9%. Variabel Kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 14,5%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X_1) sebesar 11,8%, dan total pengaruhnya sebesar 26,3%. Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) dalam menentukan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 53,2%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT INTI (Persero) Bandung ditunjukkan oleh nilai $PyC = 0,468$ atau sebesar 46,8%. Variabel lain dimaksud seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, komunikasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 3,30%, dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi (X_2) sebesar 2,2%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 8,3%. Artinya jika variabel motivasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 8,3% hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan dalam pembentukan kepuasan kerja secara signifikan hal ini didukung oleh Rogstadius, et al., (2011) yaitu motif, kebutuhan dasar, harapan dan insentif.. Dengan terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan karyawan seperti yang telah disinggung di atas, kemungkinan besar akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Dari pendapat di atas jelas bahwa faktor motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan oleh karena itulah sudah selayaknya perusahaan memperhatikan motivasi setiap karyawannya sehingga mereka akan selalu merasa puas. Dari uraian pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan motivasi memiliki peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Chandler & Chapman (2013) mengatakan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang di kuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya. Sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan maka dapat di artikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Dari pendapat diatas dijelaskan kompetensi berpengaruh terhadap tujuan organisasi sehingga secara langsung akan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja dimana bila kompetensi seorang karyawan itu baik maka tujuan organisasi akan semakin cepat tercapai dan dampaknya bagi seorang karyawan akan merasakan berbagai reward dan penghargaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT INTI (Persero) dengan total pengaruh sebesar 26,9%. Motivasi kerja pegawai memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT INTI (Persero) dengan total pengaruh sebesar 26,3 %. Secara simultan motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT INTI (Persero) sebesar 53,2%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja sebesar 0,468 atau sebesar 46,8%, variabel lain dimaksud seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, komunikasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi terhadap kepuasan kerja, bahwa rekan kerja haruslah di jadikan sebagai keluarga dan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sebaiknya bekerja secara tim, karena apabila rekan kerja di jadikan sebuah keluarga maka akan tercipta situasi kerja secara tim. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi terhadap kepuasan kerja, bahwa setiap pekerjaan harus di analisa dan di ulang kembali dan pengetahuan yang di miliki dapat menyelesaikan tugas yang di bebankan, maka dari itu di sarankan keahlian atau profesional merupakan faktor utama dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang berkenaan dengan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai yang memadai, hal ini berarti nilai secara keseluruhan variabel sudah mencukupi dan memenuhi syarat. Namun demikian perlu di tingkatkan lagi bukan hanya secara simultan tetapi juga secara parsial.

REFERENSI

- Chandler, M., & Chapman, M. (2013). Alternative readings of the competence–performance relation. In *Criteria for competence* (pp. 17-30). Psychology Press.
- Ko, W. H. (2012). The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 1004-1011.
- Kooij, D. T., Jansen, P. G., Dikkers, J. S., & De Lange, A. H. (2010). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1111-1136.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295-320.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Rogstadius, J., Kostakos, V., Kittur, A., Smus, B., Laredo, J., & Vukovic, M. (2011). An assessment of intrinsic and extrinsic motivation on task performance in crowdsourcing markets. *ICWSM*, 11, 17-21.
- Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *IOSR Journal of business and management*, 5(1), 32-39.
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238-247.