

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar

Shandra Bahasoan

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Giri Dwinanda

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstract

This study examines the effect of skills and training on employee job satisfaction, the influence of skills and training on employee performance, and the influence of employee job satisfaction on employee performance. This research uses quantitative research methods. This study's population was all PT Bosowa Propertindo Makassar employees, totaling 35. The sampling for this research was carried out using a saturated sampling technique (census) so that the samples used in this study were all employees, totaling 35 people. The data processing method in this study is structural equation modeling (SEM-PLS). This study found that skills have a significant effect on job satisfaction, and training has a significant effect on job satisfaction and employee performance. At the same time, the results of testing job satisfaction significantly affect employee performance.

Keywords: Skills, Training, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterampilan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai; pengaruh keterampilan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada; pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar yang berjumlah 35 orang. Adapun pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang. Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan structural equation modeling (SEM-PLS). Hasil penelitian ini berhasil menemukan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sementara hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Keterampilan, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi yang pesat seperti saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi hal yang sangat wajar. Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam perusahaan karena memiliki hubungan yang berkaitan antar keduanya (Themba & Amin, 2021). Hal ini berkaitan dengan adanya karyawan didalam perusahaan sehingga kinerja dari karyawan tersebut dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal karena karyawan merupakan penentu masa depan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Didukung dengan adanya kualitas sumber daya manusia

yang memadai, menjadikan suatu perusahaan dapat maju dan berkembang dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia menentukan berhasil atau tidaknya kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu penerapan dari perencanaan yang sebelumnya telah disusun (Parta & Mahayasa, 2021). Sumber daya manusia melakukan penerapan kinerja yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilakukan pengukuran yang mana pengukuran kinerja merupakan komponen yang bersifat dasar. Peranan kinerja dapat mengarahkan tujuan suatu perusahaan (Elviana et al., 2021).

Peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat direalisasikan dengan tepat. Dengan adanya kinerja karyawan diharapkan perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain sejenisnya. Setiap individu tentunya memiliki kinerja yang berbeda, hal inilah yang menjadi faktor penting dilakukannya pengukuran kinerja karyawan. Perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis berupaya membuat inovasi sebuah produk agar memiliki nilai keunggulan kompetitif di kalangan masyarakat. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pegawai secara keseluruhan. Merupakan tanggung jawab setiap karyawan untuk memperoleh dan memberikan pengetahuan di bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (Liana, 2020). Selanjutnya, (Rohida, 2018) mengemukakan bahwa keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya. Namun, kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaannya terutama keterampilan pada aspek persepsi terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pengendalian diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja).

Kemudian, pemberian pelatihan juga menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena Pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan kerja (Julianry et al., 2017). Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Untuk karyawan baru wajib diberi pelatihan agar bisa memahai tugas sesuai dengan jabatan, sedangkan untuk karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu berkembang untuk menyelesaikan pekerjaan dan untuk promosi jabatan (Nugroho, 2019). Fakta belum efektifnya pelatihan yang diterima oleh karyawan pada PT Bosowa Propertindo Makassar, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Nurchayani & Adnyani, 2016). Kepuasan kerja berdampak pada respon karyawan terhadap perencanaan perusahaan. Sebuah perusahaan tentunya memiliki hubungan keterkaitan dengan karyawan, yang mana karyawan

merupakan bagian dari sumber daya manusia dan hasil dari pekerjaan tersebut dapat menentukan tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap keadaan lingkungan kerja yang ada didalamnya. Kondisi perusahaan melemah jika kepuasan kerja karyawan menurun, hal inilah yang dapat merusak kondisi perusahaan. Gejala dari menurunnya kepuasan karyawan yakni tingkat produktivitas perusahaan menurun.

Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait keterampilan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Kustini et al., 2021) menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Basuki, 2019) yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, hasil penelitian (Nabawi, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian (Arda, 2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan ingin menguji pengaruh keterampilan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Bosowa Propertindo Makassar; pengaruh keterampilan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Bosowa Propertindo Makassar; pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Bosowa Propertindo Makassar.

2. Landasan Teori

2.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas (Zaeni et al., 2021). Selain itu, keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat (Joseph & Likumahua, 2019). Selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

2.2 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Rohmah, 2018). Menurut Simbar et al. (2019), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Kemudian Bunjamin & Yosepha (2020), mengemukakan bahwa pelatihan mampu membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Karyawan yang sudah

terdidik, terlatih dan terampil terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih besar percaya dirinya dan merasa lebih berguna bagi perusahaan (Sinaga et al., 2020). Selanjutnya menurut Sareen (2018), mengemukakan pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja serta itu menjadikan alasan karyawan untuk dapat bekerja lebih lama lagi.

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagian penting dari kepuasan hidup. Kerena pekerjaan adalah bagian penting kehidupan, maka kepuasan kerja memengaruhi kepuasan hidup seseorang (Hofmann et al., 2014). Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gejala yang tidak menguntungkan bagi organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh organisasi karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Ahyaruddin & Akbar, 2016). Kemudian, mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi (Adha et al., 2019). Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi.

2.5 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar yang berjumlah 35 orang. Adapun pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar yang berjumlah 35 orang.

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM) melalui aplikasi SmartPLS. SEM adalah teknik

analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruksinya, ataupun hubungan antar konstruk. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap dan akurat. Tahap analisis dilakukan dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan dari penelitian. Analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- a. Mengkonstruksi diagram path untuk model interaksi.
- b. Evaluasi Outer Model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya).
- c. Evaluasi Inner Model (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten).
- d. Evaluasi Model (Path Coeficient).

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Berikut (Tabel 1) disajikan informasi mengenai kondisi demografi responden diantaranya jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	19	54,29
	Perempuan	16	45,71
	Total	35	100
2	Usia		
	25-35 tahun	15	42,86
	36-45 tahun	12	34,29
	46-55 tahun	8	22,85
	>55 tahun	0	0
	Total	35	100
3	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMU/SMK	1	2,86
	S1	28	80,0
	S2	6	17,14
	S3	0	0
	Total	35	100

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan informasi pada tabel 1 nampak Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (54,29%) dan perempuan sebanyak 16 orang (45,71%). Berdasarkan usia responden yaitu usia 25-35 tahun sebanyak 15 orang (42,86%). Sementara usia 36-45 tahun sebanyak 12 orang (34,29%), Untuk usia 46-55 tahun sebanyak 8 orang (22,85%) dan tidak ada responden di usia > 55 tahun. Kemudian responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMU/SMK sebanyak 1 orang (2,86%), S1 sebanyak 28 orang (80%), S2 sebanyak 6 orang atau (17,14%) dan tidak ada responden yang berpendidikan terakhir S3.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian *outer model* pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat pengujian *outer model*.

Tabel 2
Hasil Uji Outer Loading

<i>Construct</i>	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Keterampilan (X1)	X1.1	0.905	0.777	Valid
	X1.2	0.904		
	X1.3	0.903		
	X1.4	0.878		
	X1.5	0.805		
Pelatihan (X2)	X2.1	0.941	0.839	Valid
	X2.2	0.934		
	X2.3	0.929		
	X2.4	0.913		
	X2.5	0.899		
	X2.6	0.895		
	X2.7	0.900		
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0.865	0.689	Valid
	Z1.2	0.893		
	Z1.3	0.854		
	Z1.4	0.778		
	Z1.5	0.751		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.942	0.861	Valid
	Y1.2	0.913		
	Y1.3	0.933		
	Y1.4	0.929		
	Y1.5	0.928		
	Y1.6	0.923		

Sumber: Data diolah (PLS, 2022).

Tampilan tabel menunjukkan bahwa dari ketiga kriteria *Partial Least Square* (PLS) terlihat bahwa semua indikator *loading* diatas 0,65 dan *average variance extracted* melebihi angka 0,5 artinya keterampilan, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memenuhi kriteria validitas.

Kemudian, Reliabilitas *instrument* penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *cronbach's Alpha* dan koefisien *composite reliability*. Dasar konstruk yang digunakan dikatakan *reliabel* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

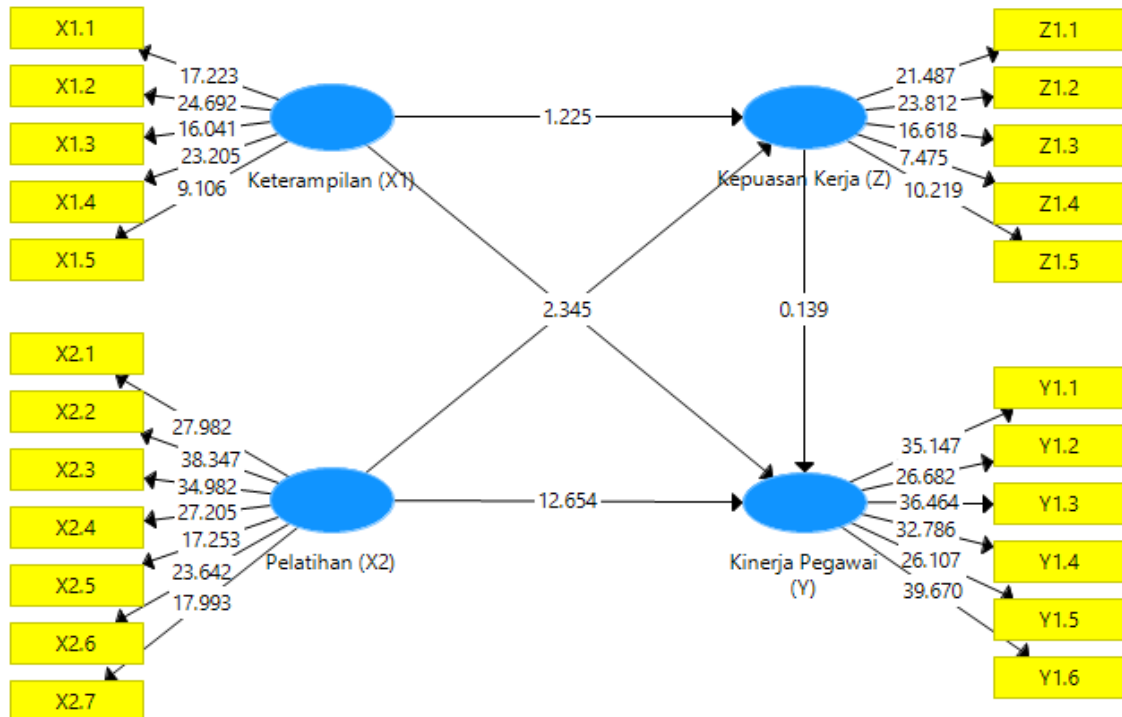
<i>Construct</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alfa</i>	Keterangan
Keterampilan	0.946	0.928	Reliabel
Pelatihan	0.973	0.968	Reliabel
Kepuasan kerja	0.917	0.887	Reliabel
Kinerja pegawai	0.974	0.968	Reliabel

Sumber: Data diolah (PLS, 2022).

Hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan keterampilan, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai masing-masing diatas nilai 0,70 sedangkan *Average Variance Extracted (AVE)* semua variabel dengan nilai diatas 0,50, artinya semua instrumen variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.3 Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model (SEM)*. Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS*. Gambar 1 menyajikan hasil pengujian *Model SEM* menggunakan *PLS* sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil PLS

Sumber: Data diolah (PLS, 2022).

Nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,609 berarti bahwa keterampilan dan pelatihan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 60,90%, sedangkan sisanya 39,10% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sementara itu, Nilai *R-Square* untuk variabel kinerja pegawai 0,990% berarti bahwa keterampilan dan pelatihan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai sebesar 99,00% sedangkan sisanya 1% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 4
Uji R Square

Construct	R Square	Adj. R Square
Kepuasan kerja	0.609	0.584
Kinerja pegawai	0.990	0.989

Sumber: Data diolah (PLS, 2022).

Hasil pengolahan data PLS pada gambar 1 di atas, dirangkum dalam hasil uji hipotesis dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

Korelasi antar Variabel	B	t- Statistik	p-Values	Kesimpulan
Keterampilan Pada Kepuasan Kerja	0.129	2.273	0.022	H1 Terdukung
Pelatihan Pada Kepuasan Kerja	0.154	2.268	0.024	H2 Terdukung
Keterampilan Pada Kinerja Pegawai	1.021	4.426	0.000	H3 Terdukung
Pelatihan Pada Kinerja Pegawai	0.858	12.311	0.000	H4 Terdukung
Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai	0.126	2.137	0.019	H5 Terdukung

Sumber: Data diolah (PLS, 2022).

Nilai t hitung untuk variabel keterampilan terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 2,273 dengan nilai signifikansi 0,022 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,695 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,129, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Bosowa Propertindo Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 1 diterima bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai t hitung untuk variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 2,268 dengan nilai signifikansi 0,024 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,695 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,154, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Bosowa Propertindo Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 2 diterima bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai t hitung untuk variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 4,426 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,695 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 1,021, maka dapat disimpulkan bahwa variable keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bosowa Propertindo Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 3 diterima bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung untuk variabel pelatihan terhadap kinerja perawat diperoleh sebesar 12,311 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,695 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,858, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bosowa Propertindo Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 4 diterima bahwa pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2,137 dengan nilai signifikansi 0,019 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,695 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,126, maka dapat disimpulkan bahwa variabel

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bosowa Propertindo Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 5 diterima bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6
Pengujian SEM Efek Mediasi

Korelasi antar Variabel	B	t- Statistik	p-Values	Kesimpulan
Keterampilan Pada Kinerja Pegawai Dengan kepuasan kerja Sebagai Intervening Pelatihan Pada Kinerja Pegawai Dengan kepuasan kerja Sebagai Intervening	0,101	2,088	0,030	H6 diterima
Keterampilan Pada Kinerja Pegawai Dengan kepuasan kerja Sebagai Intervening	0,141	2,121	0,040	H7 diterima

Sumber: *Output PLS, 2022*

Nilai t hitung untuk variabel keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2,088 dengan nilai signifikansi 0,030 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,695 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,101, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PT Bosowa Propertindo Makassar.

Nilai t hitung untuk variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2,121 dengan nilai signifikansi 0,040 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,695 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,101, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PT Bosowa Propertindo Makassar.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa, Semakin baik keterampilan, maka kepuasan kerja akan semakin baik pula, sebaliknya jika keterampilan pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar kurang baik, maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan. Keterampilan yang baik, maka harus disinkronkan dengan kondisi/fasilitas instansi yang bisa memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi/ instansi bisa terwujud, artinya adalah semakin tinggi keterampilan seorang pegawai akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Bolung¹ et al., 2018) dan (Winata, 2021) menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.4.2 Pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa, Semakin baik kompensasi, maka kepuasan kerja akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar kurang baik, maka kepuasan kerja

juga akan mengalami penurunan. Kompensasi juga dapat berfungsi menciptakan kepuasan kerja serta merupakan alasan pokok individu untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Ardianti et al., 2018) dan (Prawira, 2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian (Pioh & Tawas, 2016) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa memperhatikan factor-faktor yang memengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja seperti melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakinatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Nabawi, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian (Arda, 2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.4 Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa, Semakin baik keterampilan, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika keterampilan pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar kurang baik, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan Hasil penelitian (Parta & Mahayasa, 2021) dan (Kustini et al., 2021) menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Basuki, 2019) yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa, jika Semakin baik kompensasi, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar kurang baik, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Arifin et al., 2019) dan (Sari et al., 2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian (Latief et al., 2018) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.4.6 Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT Bosowa Propertindo Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa variabel mediasi kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara keterampilan dengan kinerja pegawai. Skill atau keterampilan kerja merupakan hal yang penting dalam dunia kerja, hal ini karena keterampilan kerja dibutuhkan dalam menunjang dan menyelesaikan pekerjaan atau jobdisk yang diampu. Menurut peneliti, semakin tingginya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya maka berbanding lurus dengan semakin tingginya kepuasan kerja yang tercipta. Dalam hal ini, jika pegawai memiliki keterampilan kerja yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan dan mengatasi beban kerjanya, sehingga akan menghasilkan kerja maksimal dan berakhir memuaskan akan hasil kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Malik, 2020) dan (Astuti et al., 2021) menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

4.4.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja mampu mediasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai akan membuat pegawai merasa puas bekerja sehingga berdampak pada maksimalnya pegawai menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Hidayat et al., 2019) dan (Asri et al., 2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

5. Simpulan Saran dan Rekomendasi

Penelitian ini memperlihatkan bahwa pentingnya mengetahui pentingnya peningkatan kinerja pegawai agar perusahaan dapat mencapai tujuan. Hasil pengujian dalam penelitian ini berhasil menemukan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai artinya keterampilan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerjanya, begitu pula hasil pengujian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerjanya. Sementara hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti jika pegawai merasa puas bekerja pada perusahaan maka saat bekerja pegawai tersebut akan mengeluarkan kinerja maksimal untuk menyelesaikan tanggungjawabnya.

Ucapan Terima Kasih

Tim penelitian ini menghanturkan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang memberi dukungan dalam penyelesaian penelitian ini, terkhusus kepada Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian Kepada Masyarakat yang memberikan pendanaan melalui skema Penelitian Dosen Pemula tahun anggaran 2022.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2016). The relationship between the use of a performance measurement system, organizational factors, accountability, and the performance of public sector organizations. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), 1–22.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 22–29.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Yume: Journal of Management*, 2(1).
- Astuti, D. P., Nasution, S. L., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 1(1), 21–30.
- Basuki, K. (2019). Sikap Sebagai Pemediasi Pengaruh Keterampilan Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business Studies*, 4(2).
- Bolung¹, G. R., Tewal, B., & Sepang, J. (2018). Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Bunjamin, C., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(1).
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2),

220–234.

- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Hofmann, W., Luhmann, M., Fisher, R. R., Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2014). Yes, but are they happy? Effects of trait self-control on affective well-being and life satisfaction. *Journal of Personality*, 82(4), 265–277.
- Joseph, C. N., & Likumahua, D. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah Di Negeri Ouw Kecamatan Saparua Kabupaten Maluku Tengah. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236.
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(3), 305–314.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72.
- Malik, M. J. (2020). Pengaruh Skill Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Bendahara Dana Bos Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada SDN Dan UPT. SMPN Kota Mojokerto). *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(2), 47–58.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65–76.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).

- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sareen, D. (2018). Relationship between strategic human resource management and job satisfaction. *International Journal of Current Research in Life Sciences*, 7(03), 1229–1233.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Simbar, P. K., Lapian, S. J., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial Pt Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.
- Winata, V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 286–296.
- Zaeni, N., Bahasoan, S., & Haeranah, H. (2021). Skills and Human Resources Development in Improving Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 74–83.

Penulis Korespondensi

Shandra Bahasoan dapat dihubungi melalui: shandra@stienobel-indonesia.ac.id