

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA BAGIAN PRODUKSI)**

Galih Rudi Prasyanto
Universitas Negeri Surabaya
Galihrudip@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze and discuss the influence of employee competency on performance with satisfaction as an intervening variable (studies in the visitors PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Division Production).

The population in this study is employee on PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Division Production. Researcher using 128 samples. The technique of collecting data using questionnaires. Data were analyzed using path analysis.

In the test results of path analysis size variable is the employee competency on performance with satisfaction as an intervening variable indicated by the coefficient of determination is equal to 0.445. From the test results AMOS 21 variables employee competency on performance with satisfaction as an intervening variable has a positive and significant influence.

Keywords: *employee competency, job satisfaction, performance.*

PENDAHULUAN

Dunia usaha di Indonesia semakin berkembang, pembangunan ekonomi dilakukan melalui industrialisasi, perdagangan, bisnis jasa maupun pengembangan agrobisnis yang berorientasi pada akumulasi modal dan pemerataan pendapatan, tercermin diantaranya dalam produktivitas nasional sebagai salah satu kinerja sebuah bangsa.

Tingkat persaingan antar perusahaan di Indonesia juga semakin ketat, baik perusahaan yang memproduksi barang maupun jasa terus memperbaiki kinerja agar dapat bersaing dan bertahan. Perusahaan juga harus mempersiapkan untuk MEA yang akan di hadapi perusahaan.

Pelaku usaha pun dipacu untuk terus berkembang baik dari segi pemenuhan kebutuhan konsumen yang beragam maupun dalam pengembangan sumber daya manusia. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam menghadapi persaingan global. Dalam kaitan itu, masyarakat mulai melihat pentingnya melakukan usaha secara produktif,

efisien dan efektif. Pada kondisi yang demikian, orang-orang mulai memikirkan cara-cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompentensi agar mampu bersaing di era modern ini.

Kompentensi pada dasarnya merupakan gambaran apa yang seharusnya dilakukan seorang dalam pekerjaannya. Kata kompentensi berasal dari kata kompenten yang berarti cakap atau menguasai, sedangkan kompentensi itu sendiri berarti (a) kekuasaan untuk memutuskan sesuatu; (b) kemampuan menguasai secara abstrak dan kongkrit. Makmun (2002:1) mengungkapkan bahwa kompentensi menunjukkan pada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang ditetapkan. Armstrong dkk (1998) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *personal factors*, ditunjukkan dengan tingkat keterampilan, kompentensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Oleh karena itu maka perusahaan yang ingin mengembangkan kinerja karyawannya harus

memperhatikan tentang kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Salah satu tujuan bekerja bagi karyawan adalah memperoleh kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008:110), kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, untuk membandingkan antara penghasilan yang diterima dengan harapan yang dimiliki. Tetapi jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka hal tersebut menjadi suatu masalah. Selain itu penempatan karyawan sesuai keahlian dapat meningkatkan kepuasan kerja karena sesuai dengan bidang karyawan, sehingga organisasi hanya melakukan pelatihan untuk kegiatan yang akan dilakukan sehingga efisien dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan saat ini menjadi salah satu tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan yang berkualitas tinggi. Karena itu perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mewujudkan visi-misi perusahaan. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan adalah mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kemudian mengambil kebijakan yang tepat agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2010:9), mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dibutuhkan untuk mendapatkan perhatian lebih, dengan mengetahui kinerja karyawan ini perusahaan akan mengetahui seberapa jauh kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga pemimpin dapat mengetahui seberapa baik karyawannya dapat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sinambela (2012:31) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Halil, (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan pada industry perbankan, kargo, komunikasi, *food and catering*, keuangan, *publishing*, teknologi dan pariwisata menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian Olido *et al.* (2015) yang dilakukan pada karyawan kredit di FINCA MDI Uganda menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan jika kompetensi karyawan meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tetapi penelitian yang dilakukan Rahardjo, (2014) yang dilakukan pada guru sekolah dasar menyatakan hasil yang berbeda yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Natsir, *et al.* (2015) yang dilakukan kepada PNS propinsi Sulawesi Tenggara menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012) dan Gamage Dinoka Nimali Perera *et.al* (2014) mendapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian sudiro (2009) yang dilakukan pada dosen Universitas Brawijaya menyatakan hasil yang berbeda yaitu kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Yudistira dan Siwantara (2012) dan Dhermawan (2012) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Justisia (2016) menyatakan kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menjadi hal yang menarik bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan menjadi sorotan yang perlu diteliti. Khususnya kompetensi telah ditemukan pada beberapa penelitian yang hasilnya dipaparkan diatas menyatakan tidak memiliki pengaruh atau memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja dengan variabel intervening kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan solusi demi meningkatkan kinerja secara

berkelanjutan. Lokasi penelitian di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang beralamat di jalan Perak Barat no: 432-433, Pabean Cantian, Surabaya.

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya adalah perusahaan galangan kapal nasional dengan visi menjadi perusahaan jasa pemeliharaan dan perbaikan kapal yang terdepan di Indonesia. Terdepan dalam artian; terunggul dalam kualitas, ketepatan waktu dan profitabilitas (*zero % penalty* dan *late delivery*), terpercaya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, terhandal dalam memberikan solusi. Seluruh kegiatan dan pengelolaan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya dalam memenuhi visi perusahaan, sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk tujuan perusahaan. Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, karyawan baru menjalankan pelatihan menggunakan metode *on the job training* dimana karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya melakukan praktik langsung ke lapangan dengan bimbingan karyawan senior. Dengan metode ini diharapkan karyawan baru bisa menyesuaikan diri dan memahami secara langsung pekerjaan yang dijalani.

Ada beberapa fenomena yang terjadi pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya, yang pertama yaitu mengenai rendahnya kompetensi. Rendahnya kompetensi ditunjukkan bahwa masih terdapat karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang bekerja dengan background pendidikan lulusan SD dan SMP.

Dapat dilihat daftar pendidikan terakhir karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya pada table 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan Karyawan Tetap PT. DOK dan perkapalan Surabaya bagian Produksi

No	Tingkat pendidikan	Jumlah karyawan
1	SD	7
2	SMP/SLTP	17
3	SMA/STM	154
4	D3	1
5	Sarjana (S1)	9
Total		188

Sumber : PT DOK Surabaya (2016)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan tetap PT. DOK Surabaya masih terdapat karyawan dengan lulusan terakhir SD dan SMP serta di dominasi oleh lulusan dari SMK. Rendahnya kompetensi juga ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, tidak mendapatkan pelatihan selama bekerja. Pelatihan akan memberikan karyawan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja. Hal ini didasari karena minimnya anggaran perusahaan. Untuk menghemat biaya pengeluaran bagi karyawan, perusahaan hanya memberikan pembelajaran melalui *on the job training* antara senior dan juniornya. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh watak karyawan, karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya pada saat bekerja dalam bengkel ataupun luar masih kurang efisien dilihat dari saat mendapatkan tugas, yang bisa dikerjakan oleh 3 orang tetapi terdapat lebih dari 6 orang sehingga membuat karyawan yang bertugas kurang fokus terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Masalah kedua yaitu tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan sangat kurang, hal ini didasarkan beberapa faktor. Pertama, sering terlambatnya bahan baku dalam proses pembuatan kapal, padahal karyawan dituntut untuk menyelesaikan target perusahaan. Hal ini mengharuskan karyawan untuk memutar otak dalam manajemen waktu kerja mereka. Kedua, masalah yang di hadapi karyawan adalah keterlambatan dalam pemberian gaji. Gaji yang harusnya diterima pada tanggal 1 setiap bulan harus mundur sampai dengan tanggal 5, hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT DOK itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya tersebut, judul yang akan diangkat peneliti dalam skripsi ini adalah **“PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA BAGIAN PRODUKSI)”**

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kompetensi Karyawan

Moehariono (2012:7) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suplemen atau suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan atau spesifikasi jabatan yang merinci mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal.

Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008:4) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh perusahaan.

Menurut McClelland dalam Gaol (2014:499) kompetensi di definisikan sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung atau tidak terhadap kinerja.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan di dukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2012:256). Mangkunegara (2011:117) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, mutu pengawasan.

Teori Kinerja Karyawan

Gomes dalam Mangkunegara (2010:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Stolovitch and Keeps dalam Rivai, dkk (2011:14), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Schermerhorn, *et al.*, dalam Rivai, dkk (2011:15) mengemukakan bahwa, kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan

oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Menurut Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian.

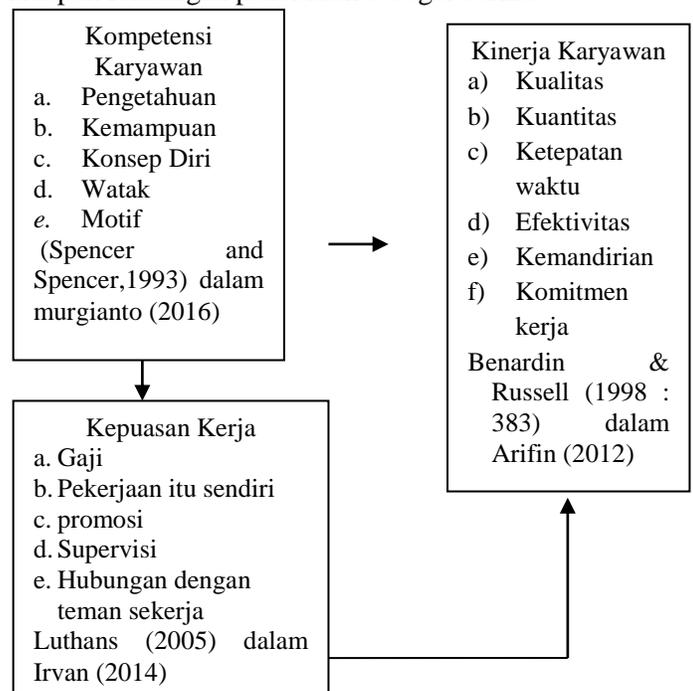
Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H1 : diduga kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan perkapalan surabaya Bagian Produksi.
- H2 : diduga kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Dok dan perkapalan surabaya Bagian Produksi.
- H3 :diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan perkapalan surabaya Bagian Produksi.
- H4 : diduga kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Dok dan perkapalan Surabaya Bagian Produksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal.

Adapun rancangan peneltitian sebagai berikut



Gambar 1.
RANCANGAN PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah sebesar 188 orang karyawan, kemudian dilanjut menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan 128 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling yaitu stratified random sampling dikarenakan setiap divisi berbeda populasi kemudian dilanjutkan menggunakan menggunakan teknik simple random sampling Teknik analisis statistik menggunakan SEM dengan software Amos versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	128	100%
	Perempuan	0	0%
Usia	Kurang dari 30 Tahun	1	0.8%
	Tahun	6	4,7%
	Antara 31 – 40 Tahun	121	94,5%
	Lebih dari 40 tahun		
Pendidikan Terakhir	SD/ MI	0	0%
	SMP/ MTs	1	0,8%
	SMA/ SMK/ MA	127	99,2%
	Diploma (D1/ D2/ D3) Sarjana (S1)	0	0%

Sebelum mendapatkan hasil analisis di butuhkan adanya uji yang terdiri dari uji normalitas, uji linier, uji outlier, dan uji multikolinearitas.

Hasil uji normalitas menunjukan data dalam penelitian ini berdistribusi normal, jika nilai masing-masing variabel rentang -2,58 sampai 2,58. Uji yang dilakukan mendapatkan hasil -0,743. Nilai tersebut dalam rentang tersebut, sehingga asumsi normalistas sudah terpenuhi.

Uji linieritas dapat diketahui dari nilai sig. Kompetensi karyawan, kepuasan dan kinerja sebesar 0,000<0,05. Uji linier terbukti karena nilai sig <0,05

Uji outlier didapatkan dari hasil pemeriksaan dengan *mahalanobis distance* menunjukkan nilai $p_2 > 0,05$. Sehingga data tersebut memenuhi asumsi uji outlier.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *determinant of sample covariance matrix* > 0 maka dinyatakan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau singularitas.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan progam AMOS adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kepuasan	<---	Kompetensi	.733	.103	7.115	***	par_1
kinerja	<---	Kepuasan	.318	.068	4.704	***	par_2
kinerja	<---	Kompetensi	.467	.093	5.033	***	par_3

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dilihat dari nilai C.R >2.00 dan nilai P <0.05.

Kemudian dilanjutkan dengan uji pengaruh langsung , pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut

	Standardized Direct Effects		Standardized Indirect Effects		Standardized Total Effects	
	X	Y	X	Y	X	Y
Y	.534	.000	0	0	0,534	0
Z	.394	.368	.196	0	.590	.368

Koefisien Determinasi

Uji selanjutnya adalah koefisien determinasi

	Estimate
Kepuasan	,285
Kinerja	,445

$$R^2 \text{ model} = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

$$= 1 - (1 - 0,285) (1 - 0,445)$$

$$= 1 - 0,39$$

$$= 0,61 \text{ atau } 61\%$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 61% menerangkan bahwa kontribusi model untuk kontribusi dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 0,61 (61%) dan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Mediasi

Uji selanjutnya adalah uji mediasi pada penelitian ini sebagai berikut variabel Kompetensi Karyawan (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), variabel Kompetensi Karyawan (X) juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Karyawan (X) juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z), maka dapat disimpulkan mediasi dalam penelitian ini adalah *partially mediating*.

Uji Sobel Test

Hasil Sobel Test				
		Test Statistic	Std. Error	p-value
Sobel Test	X1 - Z - Y	3.90817472	0.05964268	0.000093

dilihat bahwa nilai probabilitas Kompetensi signifikansinya sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel kepuasan. Artinya uji mediasi melalui sobel test diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Kinerja karyawan di PT. Dok dan perkapalan Surabaya bisa dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari salah satu karyawan pada divisi produksi, dengan mengacu pada fakta yang berada di PT Dok sendiri bawa selama kurun waktu 5 tahun terakhir, belum ditemui complain maupun keluhan dari klien atas kinerja karyawan di PT Dok sendiri.

Kompetensi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Maju atau tidaknya suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh kompetensi dari karyawan yang bekerja didalamnya. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kompetensi yang baik serta skill yang mumpuni tentu akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan tersebut.

Peranan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting. Dalam hal ini setiap organisasi masyarakat atau perusahaan

mempunyai SDM yang mempunyai kompetensi yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang prima. Sekecil apapun suatu organisasi atau perusahaan maka tingkat efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipandang turut mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Hal ini akan berdampak terhadap keberhasilan serta peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Orido *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Hubungan antar karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya terlihat sangat kekeluargaan, hal ini dibuktikan dengan pekerjaan yang dilakukan perseorangan dapat dilakukan bersama – sama (*team*) sehingga efisiensi waktu serta target pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Hubungan antara mandor dengan karyawan ataupun junior – senior terlihat nyaman dikarenakan masing – masing pekerja merasa saling memiliki, serta bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yudistira dan Siwantara (2012) menyatakan kompetensi kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Suasana kerja yang tercipta di PT Dok dan perkapalan Surabaya sangat mendukung bagi karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan ruangan kerja yang besar, serta tersedianya alat – alat yang cukup lengkap untuk melakukan pekerjaan karyawan dibidang produksi khususnya dalam memperbaiki komponen kapal. Efisiensi waktu juga tercipta atas kerjasama team yang baik. Penyelesaian pemesanan kapal sering terhambat karena keterlambatan material kapal itu sendiri, tetapi kerjasama team serta manajemen waktu yang baik dapat membantu proses pekerjaan terselesaikan dengan cepat serta menghasilkan pekerjaan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Pada penelitian ini nilai signifikansi sobel test sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening dapat dilihat dalam *Standardized Indirect Effect* yaitu sebesar 0,196.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, kepuasan dan kinerja bisa mempengaruhi perusahaan. Penting diperhatikan bagi PT. DOK Dan Perkapalan Surabaya (Persero), untuk memperbaiki peran kompetensi karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan hasil uji mediasi atau variabel intervening pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja kecil sebesar 0,394 sehingga hasil tersebut menunjukkan hipotesis keempat yaitu “Kompetensi Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya” terbukti diterima dimana variabel kompetensi karyawan tidak dapat berdiri sendiri untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan angket yang telah dibagikan ke PT Dok dan Perkapalan Surabaya Tinggi rendahnya kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan seperti pada saat karyawan mempunyai pengetahuan tentang instalasi dan kemampuan mengelas yang baik akan menaikkan kinerja karyawan.
2. Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan. Sesuai dengan angket yang telah dibagikan ke PT Dok dan Perkapalan Surabaya Kompetensi karyawan mempengaruhi kepuasan kerja seperti karyawan yang telah mempunyai kemampuan mengelas dan pengetahuan tentang insulasi listrik, pipa dan lambung kapal akan mengingikan reward yang sesuai kompetensi yang karyawan miliki.

3. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sesuai dengan angket yang telah dibagikan ke PT Dok dan Perkapalan Surabaya Artinya meningkatnya kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan seperti karyawan yang telah mendapatkan reward atas kompetensi yang dimiliki akan mempunyai semangat bekerja bagus sehingga bisa menyelesaikan semua target yang telah diberikan oleh perusahaan.
4. Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan. Sesuai dengan angket yang telah dibagikan ke PT Dok dan Perkapalan Surabaya Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang ingin didapat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, seperti karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi kemudian diberikan reward oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, Irvan Dan Eddy M. Sutanto. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora* Vol. 2, No. 1
- Aftab, Hira, Waqas Idrees. 2012. A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 19; October 2012
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Arifin, noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. Vol. 8, No. 1
- Dhermawan, A.A.Ngurah Bagus, Sudibya Adnyana I Gde dan Utama Mudiarta I Wayan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *JurnalManajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik)*, Vol. 6. No. 2, Agustus 2012.
- Dinoka, Gamage nimali perera, ali khatibi, nimal navaratna, karuthan.chinna. 2014. Job satisfaction and job performance among factory Employees in apparel sector. *Asian journal of management sciences & education*. Vol. 3 no. 1

- Gaol, Jimmy L. 2004. A to Z HUMAN CAPITAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Iriani, Justisia Rudlia. 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 Vol 4 ,No.3, : 257-268*
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10th Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Makmun. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga
- Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin.2016.The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java.*International Journal Of Advanced Research .Volume 3, Issue - 378-396*
- Natsir, L. A., Samdin, Nurwati, & Adam, L. B. (2015). Role of Employee Career as Mediation Relationship between Competency and Performance Employee . *International Journal of Science and Research*, 482-491.
- Olido, K., Tom, A., & Bilbert, U. (2015). The Importance of Self Efficacy and Employee Competences in Employee Performance: The Case of Finca Uganda, Micro Deposit Taking Institution (MDI) In Uganda . *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences , 77-81.*
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahardjo,Sri .2014."The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia". *International Journal Of Advanced Research In Management And Social Sciences*. Vol. 3 | No. 6 | June 2014 Hal 59-74
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudiro, Achmad. 2009. Pengaruh komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen (studi di universitas brawijaya malang). *Jurnal aplikasi manajemen, vol. 7, no.1, februari*
- Yudistira, Cokorda Gede Putra & Siwantara I Wayan. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi Dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng, *Jurnal Manajemen,Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik), Vol. 6. No. 1, Februari 2012.*
- Zaim, Halil Mehmet Fatih Yaşar ,Ömer Faruk Ünal. 2013.Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal Of Global Strategic Management .| V. 7 | N. 2 | Hal 67-77 |*