

The Effect Of Skills And Job Satisfaction On Improving Employee's Performance At Pt. Laras Prima Sakti Of Seluma Regency

Pengaruh Keahlian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti Kabupaten Seluma

Lisa Dwi Lestari ¹⁾; Tito Irwanto ²⁾; Lydia Gustina Putri ³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Lhisa.dwiles@gmail.com ; ²⁾ titoirwanto@unived.ac.id ; ³⁾ Lydiagustinaputri0308@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [29 Oktober 2023]

Revised [05 Desember 2023]

Accepted [12 Desember 2023]

KEYWORDS

Skills, Job Satisfaction,
Employee's Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keahlian dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Kabupaten Seluma. PT Laras Prima Sakti di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan karakteristik penelitian diperoleh sampel penelitian sebanyak 52 orang responden dengan menggunakan metode total sampling. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian diperoleh keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma., keahlian (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) variabel keahlian (X1) dan kepuasan kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Laras Prima Sakti Seluma

ABSTRACT

To achieve or realize the goals, every company must be clever in choosing strategies, especially human resource planning, which in essence is focused on certain steps taken by management and carrying out work according to their capabilities with the goal of working results that are in line with expectations. by the company. This study aims to determine the effect of skills and job satisfaction on improving employee's performance at PT. Laras Prima Sakti of Seluma Regency. PT Laras Prima Sakti in West Seluma Sub-District of Seluma Regency is a company operating in the oil palm plantation sector. Based on the research characteristics, a research sample of 52 respondents was obtained using the total sampling method. This type of research is descriptive research with a quantitative approach by distributing questionnaires. The research results showed that skill had a positive and significant effect on employee's performance at PT. Laras Prima Sakti of Seluma Regency, job satisfaction has a positive and significant effect on employee's performance at PT. Laras Prima Sakti of Seluma Regency, skill (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the employee's performance at PT. Laras Prima Sakti of Seluma Regency. Based on the results of the coefficient of determination test (R²), the variables of expertise (X1) and job satisfaction (X2) contribute to the effect on employee's performance (Y) at PT. Laras Prima Sakti Seluma.

PENDAHULUAN

Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan (Hariandja, 2017:134). Seperti yang dikemukakan Nitta (2016:11) keberhasilan suatu perusahaan tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat atau motivasi, memiliki kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah keahlian. Menurut Hasibuan (2016: 137), keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.

Seseorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan adalah menghadapi kemajuan yang semakin stabil. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan mampu membuat perusahaan dalam keadaan stabil tergantung pada kualitas kinerja yang telah karyawan lakukan (Hasibuan, 2016: 137). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aprindo (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Pd. Panca Motor Cabang Muara Enim”. Maka diperoleh hasil bahwa keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yamaha Pd. Panca Motor Cabang Muara Enim.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Zulkifli et al., 2021: 188).

Tetapi pada kenyataannya, banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021: 123). Mereka hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi. Kondisi yang menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan memiliki dampak negative pada kepuasan kerja, berupa menurunnya kesehatan jasmani dan rohani karyawan (Hoboubi et al., 2017: 34). Sebagai contoh, telah terjadi penurunan kepuasan kerja akibat beban berat pekerjaan terjadi pada salah satu organisasi di Cina (Wu et al., 2018: 136).

PT Laras Prima Sakti di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas, baik dari sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah keahlian yang dimiliki setiap karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai.

Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Namun berdasarkan data hasil pencapaian PT. Laras Prima Sakti pada tahun 2021-2023 terjadi penurunan omset hingga 20% dari omset seharusnya. Sehingga perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, karena Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan maksimal maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disamping itu, di dalam peningkatan kinerja karyawan terdapat aspek lain demi tercapainya tujuan persahaan yaitu kepuasan kerja. Kenyataannya dilapangan, kpuuasan kerja karyawan tidak diperhatikan oleh perusahaan. Karena apa yang sudah dikerjakan karyawan dianggap oleh perusahaan adalah hal yang biasa, sehingga mereka merasa tidak perlu memberikan apresiasi. Padahal pemberian apresiasi merupakan salah satu hal yang memacu karyawan agar memberikan kinerja yang baik.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja atau non-kerja (Riani, 2016:61). Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh As'ad (2015:47) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Rosidah, 2015:276). Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (effort), kemampuan (ability) dan situasi lingkungan (Subhki dan Jauhar, 2018:41)

Rosidah (2015:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Rosidah, 2015:276). Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Srimulyani, 2018:3).

Keahlian

Pada dasarnya keahlian merupakan hal yang bersifat individual. setiap individu akan memiliki tingkat keahlian atau keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keahlian kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keahlian kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengertian keahlian atau keterampilan karyawan Menurut Bambang Wahyudi (2019 : 33) karna pengertian tersebut adalah yang paling tepat. Menurut Bambang Wahyudi (2016 : 33), keahlian atau keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, keahlian atau keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

- Keahlian mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal.
- Keahlian fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.
- Keahlian sosial, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110), kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Locke dalam Wijono (2015: 120), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya)

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh keahlian dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Keahlian

X₂ = Kepuasan Kerja

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Error

a = Nilai Konstanta

Analisis Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh keahlian dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma.

Analisis Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:183). Pengujian dilakukan dengan

menggunakan signifikansi level 0,05 atau 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan > 0,05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan \leq 0,05, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Keahlian dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.338	4.664		2.217	.031
	Keahlian	.717	.161	.541	4.445	.000
	Kepuasan Kerja	.349	.121	.350	2.873	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Persamaan regresi pengaruh keahlian dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 10,338 + 0,717 X_1 + 0,349 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi sebesar 10,388 menunjukkan bahwa apabila variabel independen (keahlian dan kepuasan kerja) mempunyai nilai yang konstan, maka besarnya skor kinerja karyawan adalah sebesar 10,388.
2. Koefisien keahlian sebesar 0,717 menunjukkan bahwa apabila variabel keahlian meningkat sebesar satu satuan, maka besarnya skor kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,717 satuan.
3. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,349 menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka besarnya skor kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,349 satuan.

Koefisien Determinan (R²)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas keahlian (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja kerja karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.695		4.029

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keahlian

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan besarnya nilai koefisien determinasi dengan melihat besarnya nilai Adjusted (R²) adalah sebesar $0,695 \times 100\% = 69,5\%$, hal ini menunjukkan bahwa

besarnya pengaruh variabel independent (keahlian dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah sebesar 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.338	4.664		2.217	.031
	Keahlian	.717	.161	.541	4.445	.000
	Kepuasan Kerja	.349	.121	.350	2.873	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan uji t di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- Keahlian yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4,445 > 2,009$) dan ($sig \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan keahlian (X1) terhadap kinerja kerja karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma.
- Kepuasan kerja yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,009$) dan ($sig \alpha = 0,006 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja kerja karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1920.998	2	960.499	59.178	.000 ^b
	Residual	795.309	49	16.231		
	Total	2716.308	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keahlian

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $59,178 > F_{tabel}$ ($3,191$) dengan besarnya p value (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel keahlian dan kepuasan kerja dapat dipergunakan untuk memprediksi besarnya variabel kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa variabel keahlian dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh keahlian (X1) terhadap kinerja kerja karyawan (Y)

Keahlian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Hal ini terlihat dari tingkat signifikan sebesar ($p = 0,000 < 0,05$). Artinya apabila keahlian ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada dasarnya keahlian merupakan hal yang bersifat individual. setiap individu akan memiliki tingkat keahlian atau keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keahlian kerja memiliki manfaat yang besar bagi

individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keahlian kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2016: 137), mengatakan keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Aprindo (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Pd. Panca Motor Cabang Muara Enim". Maka diperoleh hasil bahwa keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yamaha Pd. Panca Motor Cabang Muara Enim.

Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja kerja karyawan (Y)

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Hal ini terlihat dari tingkat signifikan sebesar $(p) = 0,006 < 0,05$. Artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110), kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wijono (2015: 120), mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Tanjung (2020) dengan judul penelitian Penelitian "Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Metal Elektro Plating". Maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Metal Elektro Plating.

Pengaruh keahlian (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan variabel keahlian (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Hal ini terlihat dari tingkat signifikan sebesar $(p) = 0,000 < 0,05$. Artinya apabila keahlian dan kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Pengaruh keahlian sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus memiliki karyawan yang bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dan dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya keahlian maka pekerjaan akan lebih mudah dilakukan dan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kader *et al.*, (2021: 123), mengatakan seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti keahlian dan kepuasan kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Fahmi (2019), Farida Agustin (2020) dan Hertanto (2017) yang menyatakan bahwa keahlian dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik keahlian dan kepuasan kerja maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Dengan adanya keahlian yang baik maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Dengan adanya kepuasan yang baik maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan
3. Keahlian (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti Seluma. Dengan adanya keahlian dan kepuasan

kerja yang baik akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel keahlian (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Laras Prima Sakti Seluma

Saran

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin hendaknya memperhatikan keahlian karyawan, mendengar saran dan pendapat karyawan, memberikan motivasi, melakukan interaksi dan melibatkan peran karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja dengan lebih baik lagi. Manajer hendaknya mampu menumbuhkan rasa memiliki atau rasa membangun perusahaan bersama-sama.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, baik karyawan maupun pimpinan agar memperhatikan kepuasan kerja yang lebih baik lagi supaya karyawan merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.
3. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan keahlian dan kepuasan kerja. Sehingga pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan pemimpin yang lebih memperhatikan keahlian karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin perusahaan dituntut mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini agar dapat dijadikan tambahan referensi dan wawasan peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, namun dengan variabel yang berbeda yang belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. Dkk. (2016). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad. (2016). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Dessler, Gary. (2015). Manajamen Sumber daya Manusia. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2017). Organisasi perilaku struktur dan Proses, J ilid I, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendrayana, I. G. N. B., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(4), 1357-1368.
- Istijanto. (2015). Aplikasi Praktis Riset Pemasaran: Cara Praktis Meneliti Konsumen dan Pesaing. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Moehersono. (2016). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi), 1(1), 10-17.
- Purnami. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy Dan Locus Of Control Pada Niat Berwirausaha. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2013: 1160-1188 ISSN: 2302-8912
- Putra dkk. (2017). Pengaruh Kepuasan kerja, Keahlian, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Jurnal Manajemen Bali, 2013
- Riani. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Rosidah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian P. Sondang. (2016). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Subkhi dan Moh. Jauhar. (2016). Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sugiyono. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suhaji, A. W. (2012). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Semarang
- Sunyoto. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru

- Tanjung, R., Hasibuan, R., & Sari, N. (2020). Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Metal Elektro Plating. *JURNAL DIMENSI*, 9(2), 240-254.
- Turere, V. N. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 527-537.
- Yona, M. (2018). Pengaruh penempatan kerja, keahlian (skill) dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Osi Electronics Batam. *BENING*, 5(1), 26-37.
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)*, 1(2), 97-105.
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh disiplin dan motivasi dan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*,
- Efrianto, D., Damarsiwi, E. P. M., & Irwanto, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. *Ekonomia*, 11(2), 1-8.
- Efrianto, D., Damarsiwi, E. P. M., & Irwanto, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. *Ekonomia*, 11(2), 1-8.
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466.
- Juniarti, G. A., Irwanto, T., & Ariska, Y. I. The Influence of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in the Regional Secretariat of Seluma Regency Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.
- Putri, L. G. (2023). Pengaruh Biaya Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2017-2021). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 831-838.
- Putri, L. G., & Melinda, T. F. (2023). The Influence Of Human Resources In Employment Recruitment Process At Bri Branch Office Bengkulu For The 2020-2022. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 2(2), 217-222.
- Putri, L. G. (2021). Achievement Motivation of Employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Bengkulu Branch Office. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(3), 332-340.