Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)
Volume 1, Nomor 1, Januari 2023
E-ISSN: XXXX-XXXX
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jasin
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar

Ishaq Marzuki[1], Basri Modding[2], Ramlawati[2]
[1]PT. Pelabuhan Indonesia (Persero), Makassar
[2]Universitas Muslim Indonesia, Makassar
Email: ishaqmrzk@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis path serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil uji mediasi dengan sobel test bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar.

Kata kunci : Budaya Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of work culture and competence on job satisfaction and employee performance, analyzing the effect of job satisfaction on employee performance, and analyzing the effect of work culture and competence on employee performance through job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar. To apply these objectives, data collection techniques are used through observation and questionnaires, while data analysis techniques use research instrument tests, classical assumption tests, path analysis and hypothesis testing. The results of the study show that work culture and competence have a positive and significant effect on job satisfaction. Work culture and competence have a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, as well as the results of the mediation test with the Sobel test that job satisfaction can mediate the influence of work culture and competence on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar

Keywords: *Work Culture, Competency, Job Satisfaction And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan begitu penting dan menentukan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal. Sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks, karena dapat menyebabkan sumber daya lain berfungsi, menciptakan efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2016:732). Kinerja menurut Mangkunegara (2016:9) merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Apabila kinerja karyawan dalam sebuah organisasi optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang baik, begitupun sebaliknya apabila kinerja karyawan kurang optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang kurang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan maka perlunya memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh teori Gibson et al., (2016:110) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Paparang et al., (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Adiyasa & Windayanti (2019) dan Fauziek & Yanuar (2021) hasil temuan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini terdapat riset gap.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini ditentukan pada masalah budaya kerja dan kompetensi. Budaya kerja menurut Sudaryo et al., (2018) Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Peneltian (Fachri & Wulansari, 2022) bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Gaja (2021) hasil temuan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga ditemukan riset gap dalam penelitian ini. Kemudian budaya kerja selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015) mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya kerja dan Kepuasan Kerja. Budaya yang kuat akan mengantar kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang

rendah pula. Teori yang telah mengakar tersebut, didukung oleh berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginova (2017) dan (Pambudi & Santoso, 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian (Sugiastika, et al., 2022) hasil temuan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dalam penelitian ini ditemukan riset gap. Selain budaya organisasi, maka kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Kompetensi sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler dalam Munandar (2012:356) yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan. (Mukhlis et al., 2018) dan Rostini, et al., (2022) telah membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan (Rudlia, 2018) hasil temuan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga terdapat riset gap dalam penelitian ini. Kemudian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dikutip dari Priansa (2021:252) bahwa kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan perseorangan untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja. Merujuk pada kecakapan atau kelayakan seseorang dalam organisasi untuk menjalankan tugas dengan sempurna. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. (Risamasu & Kaok, 2019) hasil temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Herlambang et al., 2022) bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini ditemukan riset gap.

Penelitian ini menentukan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana teori Kotter dan Heskett, 1992; dalam (Tika, 2017). Kepuasan kerja dapat terbentuk melalui budaya kerja yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, yakni salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, dengan visi yakni : “Menjadi perusahaan pengelola pelabuhan yang terintegrasi, berdaya saing tinggi, dan bertaraf internasional”. Sehingga untuk mencapai visi tesebut maka dilakukan sejumlah misi diantaranya adalah : Menjadi penggerak dan pendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia Timur, serta menyediakan Jasa kepelabuhan dan non-kepelabuhan (penunjang) yang terintegrasi dengan berorientasi pada kepuasan dan loyalitas pelanggan, serta menciptakan transformasi untuk mendorong pengembangan professional dan personal bagi kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan. Namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari data kinerja dan produktivitas SDM Bulan Juli tahun 2022.

Tabel 1. Data Kinerja dan Produktivitas SDM Bulan Juli 2022

No	Status Pekerja	Satuan	RKAP Tahun 2022	RKAP s.d Juli 2022	Real s.d Juli 2022
1	3	4	5	6	7
1	Regional Head & General Ma-nager Pelindo (Penugasan)	Orang	29	29	23
2	Organik Pelindo (Penugasan)	Orang	1.269	744	694
3	PKWT Regional & Cabang	Orang			
4	Total Pekerja Organik	Orang	1.298	773	717
5	Alih Daya Regi-onal & Cabang	Orang	1.298	921	688
6	Total Pekerja Non Organik	Orang	1.298	921	688
7	Total Pekerja Organik & Non Organik	Orang	2.596	1.694	1.405
8	Laba Usaha	Rp	458.823.959.902	306.624.145.740	132.849.930.158
9	Produktivitas Pegawai Organik	Rp/Orang	353.485.331	396.667.718	185.285.816
10	Produktivitas Pegawai Total	Rp/Orang	176.742.666	181.005.989	94.555.110

Sumber : RKAP PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar

Berdasarkan data tersebut di atas terlihat bahwa RKAP tahun 2022 tidak tercapai sesuai dengan yang diharapkan, ini menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan tidak optimal atau dengan kata lain mengalami penurunan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dimana insentif yang diterima karyawan kurang, selain itu kurangnya pengembangan karir atau promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lainnya yakni kurangnya budaya kerja, yang sering dilihat dari keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya kompetensi kerja melalui pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut di atas maka perlunya perusahaan melakukan evaluasi terkait dengan adanya penurunan kinerja karyawan, melalui permasalahan-permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan memilih judul : "Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) IV Makassar".

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang melihat suatu realitas sebagai hal yang tunggal, teramati dan dapat dipragmentasikan sehingga dari masalah yang ada itu dapat mengeneralisir sehingga dari masalah yang ada berdasarkan sejumlah variabel predikator. Metode penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data langsung yang dapat dihitung dan di kelola melalui statistik. Dalam

metode penelitian ini, hasil dari data akan diolah dan dianalisis untuk mendapatkan hasil yang kemudian disimpulkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang dikemukakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data Kuantitatif
   Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kualitatif
   Data Kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sumber Data

Sedangkan sumber data yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Data Primer
   Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, yaitu para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar.
2. Data Sekunder
   Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan materi penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2016:4), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar yang berjumlah sebanyak 160 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimilik oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi
   Observasi yaitu mengunjungi atau mengadakan pengamatan secara langsung pada perusahaan PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan terkait dengan penelitian ini.
2. Dokumentasi
   Dokumentasi yakni teknik yang dilakukan untuk memperoleh data-data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip perusahaan, seperti : jumlah karyawan, dan data lainnya yang mendukung penelitian.
3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner atau selebaran angket yang berisi pertanyaan kepada responden, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

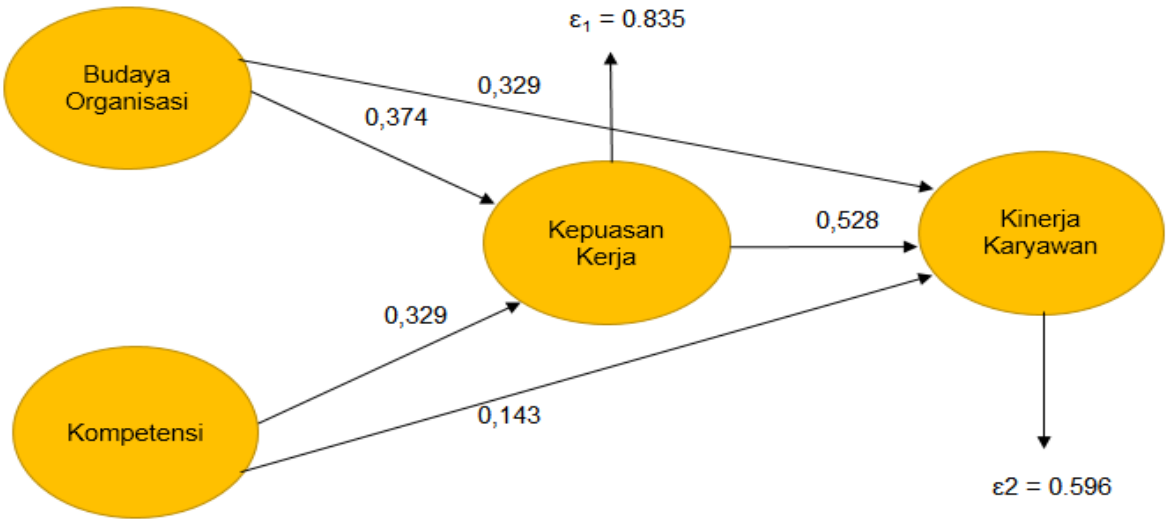
Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan maka dikemukakan, metode analisis sebagai pemecahan atas masalah tersebut sebagai berikut :

1. Uji instrument penelitian
   a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu variabel dikatakan valid jika memberikan nilai korelasi di atas dari nilai standar (0,30).
   b. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha > 0,60.
2. Analisis jalur (Path analysis) adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Path analysis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas dan terikat. Penerapan model yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ghozali (2021:247)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini sebelum dilakukan hasil uji jalur pada penelitian ini, terlebih dahulu akan disajikan hasil uji jalur yang dapat ditunjukkan pada gambar 5.2 yaitu sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil pengujian Jalur

Berdasarkan gambar di atas yakni pengujian jalur pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja maka akan disajikan persamaan dalam uji jalur yakni :

Z = 0,374X1+0,329X2

Y = 0,329X1+0,143X2+0,528z

Dari hasil persamaan struktural dalam uji jalur, dimana dari tabel 4,14, yakni analisis regresi dan korelasi (model 1) maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,550 yang berarti

bahwa budaya kerja dan kompetensi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai adjusted Rsquare1 budaya kerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,289, hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya kerja dan kompetensi mampu menjelaskan sebesar 28,90% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya kerja dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 71,10% (1 - 0,289) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berikut ini akan disajikan analisis pengaruh langsung (Direct effect) dan pengaruh tidak langsung (Indirect effect) yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Adapun hasil analisis pengaruh langsung (Direct Effect) dalam pengujian jalur yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja
   Dalam hasil uji jalur pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar dimana besarnya nilai koefisien jalur α1X1 = 0,374, hal ini dapat diartikan bahwa kenaikan 1 point budaya kerja dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,374 point. Sedangkan besarnya nilai □value sebesar 0,000 < 0.05 yang dapat diartikan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar.
b. Pengaruh kompetensi terhadap Kepuasan Kerja
   Hasil analisis pengujian jalur mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, dimana diperoleh nilai α2X2 = 0,329, dimana dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kompetensi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,329. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam penanganan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan oleh pegawai karyawan selama bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar. Kemudian dilihat dari nilai □value = 0,000 < 0.05 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar.
c. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan
   Hasil uji jalur mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar yang diperoleh nilai koefisien (β1) = 0,329, yang dapat di-interpretasikan bahwa kenaikan 1 point budaya kerja akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,329 point. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya dilihat dari nilai □value = 0,000 < 0.05 maka dapat diindikasikan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
d. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
   Dalam pengujian jalur yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar dimana diperoleh nilai β2X2 = 0,143. dimana dapat diartikan bahwa kenaikan 1 point kompetensi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,143 point, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan

maka akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar. Kemudian dilihat dari nilai □value = 0,023 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil uji jalur yakni pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar yang diperoleh nilai β3Z = 0,528, dimana dapat diartikan bahwa kenaikan 1 point kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,528 point. Sehingga temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar. Sedangkan dengan nilai □value = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

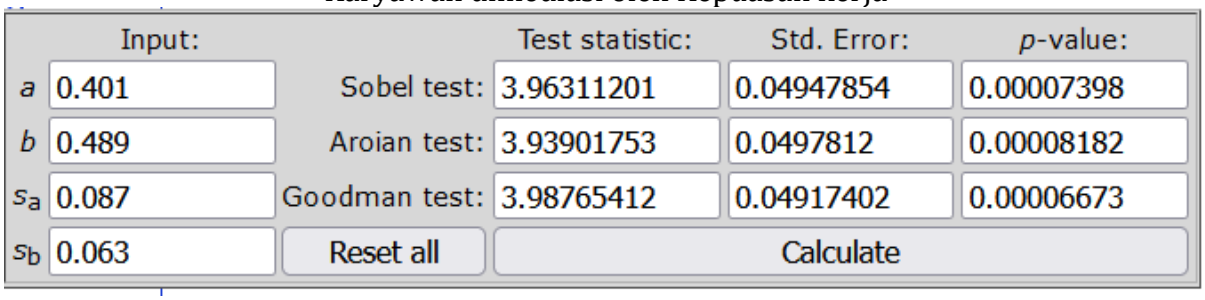
Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Setelah dilakukan hasil analisis pengaruh langsung dalam pengujian jalur (path analysis) maka akan dilakukan analisis pengaruh tidak langsung yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian jalur yang telah dikemukakan sebelumnya maka besarnya nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,197 atau 19,70% (0,374 X 0,528 X 100), hal ini dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh budaya kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,70%. Sedangkan pengaruh langsungnya sebesar 0,329 atau 32,90% sehingga besarnya total pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan jika melalui kepuasan kerja sebesar 0.526 atau 52.60 % (0.197+0.329X100). Kemudian untuk dapat membuktikan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disajikan pengujian sobel test secara online yang dapat ditunjukkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 20. Pengujian sobel test secara online pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan kerja



	Input:		Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.401	Sobel test:	3.96311201	0.04947854	0.00007398
b	0.489	Aroian test:	3.93901753	0.0497812	0.00008182
s_a	0.087	Goodman test:	3.98765412	0.04917402	0.00006673
s_b	0.063	Reset all	Calculate		

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan tabel 20 yakni hasil pengujian sobel test secara online pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar yang diperoleh nilai □value = 0,000 < 0,05 yang artinya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya kerja dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar,

dimana pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,174 atau 17,40% (0.143X0.174), sedangkan besarnya pengaruh langsungnya sebesar 0,143 atau 14,3%. Dengan demikian maka total pengaruhnya adalah sebesar 0.317 atau 31.70 % (0.143+0.174), kemudian dalam menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar maka digunakan pengujian sobel test secara online yang dapat ditunjukkan melalui tabel berikut ini :

Tabel 21. Pengujian Sobel test secara online Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.366	Sobel test:	3.60220854	0.04968452	0.00031553
b	0.489	Aroian test:	3.57897872	0.050007	0.00034494
s_a	0.090	Goodman test:	3.62589665	0.04935993	0.00028796
s_b	0.063	Reset all	Calculate		

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Tabel 21 yakni pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, yang diperoleh nilai value = 0,000. Dengan nilai value = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi jika dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Total Pengaruh (Total effect)

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh tidak langsung, dimana kepuasan kerja sebagai variabel mediating pengaruh budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar maka akan disajikan total pengaruhnya yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Total pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
   Besarnya total pengaruh (total effect) budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,526 atau 52,60%, hal ini dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh langsungnya sebesar 0,329 atau 32,90% sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,197 atau 19,70%.
b. Total pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
   Besarnya total pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar yakni sebesar 0,317 atau 31,70%, hal ini dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh langsungnya sebesar 0,143 atau sebesar 14,30% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,174 atau 17,40%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil temuan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, selain itu dari hasil uji mediasi maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar. Adapun pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dimana dari hasil penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, dimana dari penerapan budaya kerja dikategorikan cukup tinggi/baik. Indikator pertama bahwa karyawan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan menurut tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di Kantor, dipersepsikan cukup alasannya karena pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengeluarkan inisiatif atau ide-ide dalam pengembangan perusahaan. Indikator kedua bahwa karyawan memiliki inovasi dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan serta menanggung resiko dari penanganan pekerjaan di Kantor, dipersepsikan karyawan cukup baik karena karyawan harus selalu kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian indikator bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan yang terkait dengan bagaimana cara mengerjakan pekerjaan di Kantor, dipersepsikan cukup baik karena setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan selalu mendapatkan pengarahan dari pimpinan. Indikator karyawan selalu memperoleh dukungan manajemen dari keputusan yang karyawan ambil demi kemajuan organisasi, dipersepsikan baik karena perusahaan selalu memberikan dukungan bagi karyawan untuk kemajuan organisasi. Selanjutnya indikator sistem imbalan yang dilaksanakan selama ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja di kantor, dipersepsikan cukup baik, alasannya karena dengan adanya imbalan yang diterima oleh karyawan menjadi pendorong untuk bekerja lebih giat lagi di kantor. Indikator komunikasi antara pimpinan dengan sesama rekan kerja lainnya sudah terjalin dengan baik, dipersepsikan cukup baik karena pimpinan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan dan sesama karyawan lainnya. Dari hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh temuan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016) mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya kerja dan Kepuasan Kerja. Budaya yang kuat akan mengantar kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginova (2017) dan Pambudi dan Santoso (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis mengenai kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, maka temuan penelitian bahwa kompetensi kerja dipersepsikan cukup oleh karyawan. Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 24 maka untuk indikator pertama bahwa karyawan sudah memiliki pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan di kantor, indikator kedua bahwa karyawan memiliki pemahaman mengenai cara mengerjakan yang menjadi tanggungjawab di kantor dipersepsikan cukup karena setiap pekerjaan yang dikerjakan harus dipahami dulu mengenai cara mengerjakannya. Kemudian indikator bahwa karyawan memiliki ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan di kantor, dipersepsikan cukup baik hal ini dapat dilihat dari terselesaikannya semua pekerjaan. Begitu pula bahwa karyawan selalu bersikap tanggap dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan di Kantor, dipersepsikan baik karena setiap karyawan bertanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan. Hasil olahan data SPSS release 24 maka diperoleh temuan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kompetensi kerja yang

dimiliki karyawan maka akan memberikan kepuasan kerja. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Susanto (2016) bahwa kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan, sifat, sikap, apresiasi, pemahaman, dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan pekerjaan atau tugas guna mencapai standar kualitas karyawan dalam pekerjaan nyata. Selain itu sesuai teori dari Lawler dalam Munandar (2012:356) yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidak-puasan. Selain itu didukung dari penelitian yang dilakukan oleh (Mukhlis et al., 2018) dan Rostini, et al., (2022) telah membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh persepsi responden terkait dengan budaya kerja yang dipersepsikan cukup baik. Dimana indikator yang memberikan indeks tertinggi adalah adanya komunikasi antara pimpinan dengan sesama rekan kerja lainnya yang sudah terjalin dengan baik. Alasannya karena pada Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar untuk pencapaian visi dan misi yang ditetapkan oleh perusahaan maka perlunya menjalin komunikasi, baik itu komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja lainnya, ini menjadi perhatian bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan komunikasi yang baik untuk mempermudah dalam penanganan pekerjaan. Sedangkan indikator yang memberikan indeks terendah adalah karyawan memiliki inovasi dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan serta menanggung resiko dari penanganan pekerjaan di Kantor, masih perlu menjadi perhatian bagi pihak perusahaan karena setiap karyawan harus memiliki inovasi atau ide-ide yang kreatif terkait dengan pencapaian visi, misi dan kemajuan perusahaan untuk kedepannya. Hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Tika (2017:10) bahwa budaya kerja sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memilki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachri & Wulansari (2022) dimana hasil penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik penerapan budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden maka diperoleh persepsi responden bahwa rata-rata karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indeks yang memberikan pengaruh tertinggi adalah karyawan selalu bersikap tanggap dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan di Kantor. Dimana setiap karyawan mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan serta tanggap untuk menyelesaikan tugas-tugas/pekerjaan agar dapat mencapai target yang telah ditentukan, hal ini harus dipertahankan oleh setiap karyawan agar memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Sedangkan indikator yang memberikan indeks terendah adalah karyawan memiliki pemahaman mengenai cara mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya di kantor, hal ini harus diperhatikan oleh

perusahaan untuk memberikan diklat-diklat agar setiap karyawan mempunyai pemahaman yang tinggi mengenai cara-cara mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, dimana semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Priansa (2021:252) bahwa kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh kinerja pegawai yang tinggi dan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Risamasu dan Kaok (2019) dimana hasil temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 24 maka diperoleh persepsi responden terkait dengan kepuasan kerja, dimana persepsi responden bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, dipersepsikan cukup tinggi, alasannya karena setiap pekerjaan yang diberikan dapat ditangani dan diselesaikan dengan baik. Kemudian persepsi responden terkait dengan karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan selama ini, dipersepsikan baik, karena gaji yang diterima karyawan selalu mengacu pada UMP yang berlaku, selain itu didasarkan pada masa kerja karyawan. Kemudian persepsi karyawan mengenai pelaksanaan promosi jabatan di kantor sudah memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, yang dipersepsikan cukup puas, alasannya karena pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk melakukan promosi jabatan atau pengembangan karir, dan dengan mengacu pada prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Indikator bahwa karyawan merasa puas dengan supervisi yang dilaksanakan selama ini, dipersepsikan cukup baik oleh karyawan karena supervisi selalu melakukan monitoring atau pemantauan terhadap aktivitas kerja karyawan sehari-hari. Selanjutnya indikator bahwa karyawan puas dengan hubungan rekan kerja yang terjalin selama ini, dipersepsikan baik, karena setiap karyawan selalu menjalin kerja sama yang baik dengan sesama karyawan lainnya, serta melakukan pembentukan tim-tim kerja untuk mempermudah dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan. Begitu pula bahwa karyawan merasa puas dengan fasilitas kantor yang sudah tersedia saat ini, dimana dipersepsikan baik oleh karyawan, karena masing-masing karyawan memiliki ruang kerja yang dilengkapi dengan komputer dan printer, selain itu dilengkapi dengan Wifi dan LAN untuk mempermudah karyawan dalam mengambil dan menginput data-data yang diperlukan dari divisi lainnya. Hasil olahan data statistik SPSS release 24 maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Bangun (2019:11), yang mengemukakan bahwa hasil pekerjaannya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Terdapat hubungan positif antara kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang et al., (2021) hasil temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji mediasi mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya penerapan budaya kerja yang baik melalui adanya inisiatif karyawan, inovasi dan kreatif, pengarahan, dukungan manajemen, sistem imbalan serta komunikasi yang baik, maka akan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dengan adanya perasaan puas maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar. Teori yang dikemukakan oleh Syafi'uddin dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan gambaran dari sikap kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Para karyawan harus mempunyai sikap kerja dan perilaku kerja yang baik dan menunjang produktivitasnya, serta dapat memberikan prestasi kerja yang memuaskan sehingga akan memberi pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Amelia (2019), Wulansari (2019), dan Hidayat (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh secara postif dan signifikan.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel test secara online, maka diperoleh temuan penelitian bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan melalui pengetahuan yang dimiliki karyawan, pemahaman terhadap pekerjaan, keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan di kantor, serta sikap tanggungjawab terhadap penyelesaian pekerjaan maka akan memberikan perasaan puas kepada karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari sehingga hal ini mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar. Teori yang dikemukakan oleh Priansa (2021:254) bahwa kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Jika salah satu kompeten, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Ngebu et al., (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki seluruhnya tinggi dan tingkat kepuasaan kerja dalam kategori puas serta tingkat kinerja yang baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting diperhatikan organisasi, apabila kepuasan kerja dapat terpenuhi maka kinerja akan meningkat pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1) Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, dengan demikian H1 diterima.

2) Dari hasil analisis kompetensi dengan kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, sehingga H2 diterima.
3) Hasil analisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, dengan demikian H3 terbukti kebenarannya.
4) Berdasarkan hasil analisis kompetensi dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, dengan demikian hipotesis 4 diterima.
5) Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar.
6) Hasil uji sobel test secara online maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, dengan demikian H6 diterima.
7) Dari hasil uji mediasi dengan menggunakan uji sobel test maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar, dengan demikian H7 diterima.

Saran-saran

1) Disarankan agar perlunya setiap karyawan memiliki inovasi-inovasi dan kreatif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, serta menanggung resiko atas pekerjaan tersebut, dan tidak melimpahkan ke karyawan lainnya.
2) Sebaiknya karyawan harus memiliki pemahaman terhadap setiap pekerjaan yang ditangani, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.
3) Hendaknya pimpinan memberikan arahan-arahan kepada setiap karyawan, agar karyawan dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
4) Disarankan untuk dapat meningkatkan pengetahuan bagi karyawan maka hendaknya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Makassar untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan terkait dengan bidang kerja yang ditangani saat ini.
5) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya diperhati-kan mengenai masalah pelaksanaan promosi jabatan di kantor, hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan
6) Sebaiknya supervisi selalu memonitoring setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan sehari-hari.
7) Untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja, maka disarankan agar dilakukan penggantian fasilitas kantor yang telah rusak dengan yang baru, serta dengan memfasilitasi mesin fotocopy untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

Adiyasa, N. I. W., & Windayanti. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 2(1), April 2019.

Amelia, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.

Fachri, M., & W, P. W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Kantor Pusat Pt. Pelindo IV. E-Proceeding of Management, 9(2), 314–319.

Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(3), 680–687.

Gaja, O. M. P. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo 1) Belawan. Repository Universitas HKBP Nommensen.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, James, L., Ivancevich, J. M., & Donelly, J. H. (2016). Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.

Ginova, V. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spritual, dan motivasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo IV (Persero) di Makassar. Journal of Applied Business and Economics, 4(1).

Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. PROINTEGRITA, 6(1), 182–202.

Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Ekbank, 2(1), 17–27.

Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mukhlis, M., Suarman, & Garnasih, R. L. (2018). Pengaruh Remunerasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. Jurnal Ekonomi, 26(4).

Munandar, S. (2012). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.

Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 7(12), 2555–2570.

Pambudi, G., & Santoso, A. (2020). Telisik Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Semarang. Jurnal Baruna Horizon, 3(1).

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity, 2(2), 119–123.

Priansa, D. J. (2021). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Risamasu, P. I. M., & Kaok, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. Journal of Businness & Management, 2(1).

Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition). Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Rostini, Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A., & Nurdin, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Cabang Makassar. Economy Deposit Journal (E-DJ), 4(1).

Rudlia, J. iriani. (2018). 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, 4(3), 257–268.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiastika, M. M. P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pelindo III Tanjung Perak Surabaya. Journal of Sustainability Business Research, 3(1).

Sujarweni, V. . W. (2016). Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Susanto, A. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah. Jakarta: Kencana.

Syafi'uddin, M., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Kerupuk Saripati Singkong di Kabupaten Gresik. Jurnal Manejerial Bisnis, 5(1), 62–71.

Tika, M. P. (2013). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.