

PENGARUH *SKILL* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BENDAHARA DANA BOS MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SDN DAN UPT. SMPN KOTA MOJOKERTO)

Muhlis Januar Malik

Email : Jimmanager@widyagama.ac.id

Program Pascasarjana Universitas Gajayana Malang

Abstrak : Bukti empiris yang diperoleh bahwa baik *skill* maupun kompensasi keduanya secara langsung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Begitu juga terhadap kinerja, baik *skill* maupun kompensasi keduanya secara langsung juga mampu meningkatkan kinerja. Selanjutnya, kepuasan kerja mampu berperan sebagai mediasi yang menghubungkan antara *skill* maupun kompensasi dengan kinerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto.

Kata Kunci: Skill, Kompensasi, Kinerja Bendahara Dana Bos, Kepuasan Kerja

Abstract: Empirical evidence is obtained that both skills and compensation can directly increase job satisfaction. Likewise with performance, both skills and compensation are both directly able to improve performance. Furthermore, job satisfaction is able to act as a mediation that connects skills and compensation with the performance of the treasurer of BOS SDN funds and UPT SMPN Kota Mojokerto.

Key Words: Skill, Compensation, Boss Fund Treasurer Performance, Job Satisfaction.

Tugas dan tanggungjawab Bendahara dana BOS sangatlah kompleks, diantaranya: (1) mengajukan permintaan pembayaran tambah uang persediaan, (2) melaksanakan pembayaran dari uang persediaan yang dikelolanya, (3) menguji kebenaran dan kelengkapan dokumen pertanggungjawaban (SPJ) bersama Kepala Sekolah, (4) menandatangani bukti pengeluaran atau transaksi atas belanja bersama Kepala Sekolah, (5) menyusun dan membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan program BOS. Bendahara dana BOS dalam pelaksanaan pekerjaannya bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

Besarnya tugas dan tanggungjawab Bendahara dana BOS menyebabkan adanya tuntutan bahwa Bendahara dana BOS harus bekerja secara optimal dan profesional. Makna kata profesional disini adalah memiliki *skill* yang handal. Tentu tenaga profesional yang terampil ini perlu ditunjang oleh kompensasi yang memadai. Keduanya diduga akan berdampak kepada kepuasan kerja maupun terhadap kinerja.

Ada beberapa masalah yang dialami oleh Bendahara dana BOS terkait dengan kinerjanya, diantaranya Bendahara dana BOS harus dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup sekolah. Permasalahan secara umum adalah banyaknya Kepala Sekolah yang menunjuk Bendahara dana BOS berasal dari kalangan guru karena minimnya tenaga administrasi dalam sekolah. Karena fokus guru adalah mengajar siswa, maka sebagian besar sangat kesulitan membagi waktu antara mengajar dan menatausahakan pengelolaan keuangan dana BOS sehingga kinerjanya tidak maksimal. Permasalahan ini juga dialami oleh Bendahara Dana BOS pada SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto kebanyakan adalah guru dan sebagian kecil adalah tenaga administrasi. Kompensasi yang diterima untuk guru selain gaji adalah Tunjangan Profesi Pendidik, kemudian baik guru dan tenaga administrasi melalui kebijakan Walikota Mojokerto juga mendapatkan Tambahan Penghasilan yang diatur dalam suatu Peraturan Walikota Mojokerto dan Honorarium

Bendahara dana BOS yang diatur dalam suatu Keputusan Walikota. Diharapkan dengan adanya sistem kompensasi yang baik itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Dalam hal ini peneliti memfokuskan obyek penelitian pada Bendahara dana BOS pada satuan pendidikan dasar negeri yang diselenggarakan Kota Mojokerto Tahun Anggaran 2019 yakni pada SDN dan UPT. SMPN Kota Mojokerto.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara keempat variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Apakah *skill* maupun kompensasi keduanya secara langsung mampu meningkatkan kepuasan kerja? Apakah *skill* maupun kompensasi keduanya secara langsung mampu meningkatkan kinerja? Dan apakah kepuasan kerja mampu berperan sebagai mediasi?

TINJAUAN PUSTAKA

• Kajian Teori

Triton PB (2009) dalam penelitian Anggraeni (2015), *skill* adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah. Bolung dkk (2018), *skill* merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Istilah terampil juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Elfindri dkk (2011) menjelaskan bahwa soft skills merupakan sebuah keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan sang pencipta. Robbles (2013) dalam Emiliasari dkk (2017) menyebutkan ada sembilan soft skill yang paling dicari oleh perusahaan yaitu : (1) komunikasi; (2) kesopanan; (3) fleksibilitas; (4) kemampuan interpersonal; (5) sikap positif; (6) profesionalisme; (7) etika; (8) kerjasama dalam tim; dan (9) tanggung jawab.

Rivai dkk (2015), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kadarisman (2012), kompensasi pada dasarnya meliputi penghargaan baik berupa finansial dan non-finansial. Hasibuan (2006), tujuan pemberian kompensasi antara lain: 1) Ikatan Kerja Sama, 2) Kepuasan Kerja, 3) Pengadaan Efektif, 4) Motivasi, 5) Stabilitas karyawan, 6) Disiplin, 7) Pengaruh Serikat Buruh, serta 8) Pengaruh Pemerintah.

Robbins (2007) dalam penelitian Anggraeni (2015), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik.

Mangkunegara (2017), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

• Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service</i>	Pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, kinerja pegawai Regresi	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

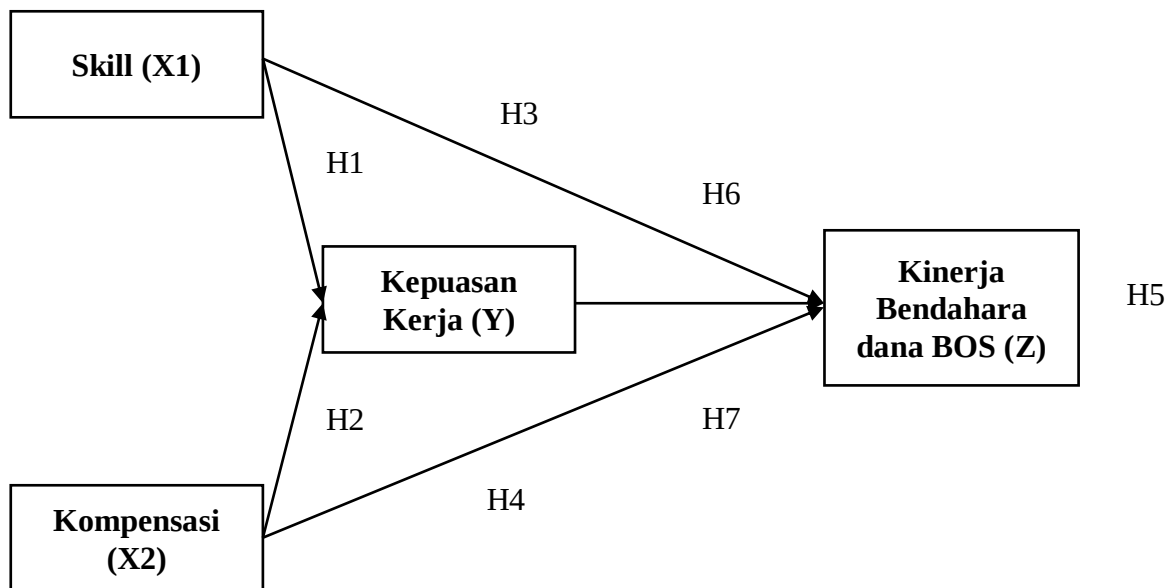
		<i>Area and Network Malang)</i>		
2	NA Dian Anggraeni Tahun (2015)	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Abisai Semarang)	Keterampilan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai Regresi	Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Indri Tolo, Jantje L. Sepang, Lucky O.H Dotulong (2016)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dispora Manado	Keterampilan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai Regresi	Secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)</i>	Pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, kinerja pegawai Regresi	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	Ni Wayan Ayu Kasmini, Dewa Gede Wirama, Made Gede Wirakusuma Tahun 2017	Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Bendahara Sekolah Menengah di Kabupaten Gianyar	Variabel : Pendidikan, kompetensi, kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, kinerja bendahara Regresi	Pendidikan tak berpengaruh pada kinerja bendahara kompetensi, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja bendahara
6.	Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)	Keterampilan, pengalaman, lingkungan kerja, kinerja Karyawan Regresi	Secara parsial keterampilan tak berpengaruh terhadap kinerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Secara simultan keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: Istikomah, Hidayat, Widayanto (2014); Thaief, Baharuddin, Priyono, Idrus (2015); Anggraeni (2015); Tolo, Sepang, Dotulong (2016); Kasmini, Wirama, Wirakusuma (2017); Lengkong, P.K Lengkong, Taroreh (2019); diolah peneliti (2019).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Triton PB (2009); Rivai dkk (2015); Robbins (2007); Simamora (2004), diolah peneliti 2020.

- **Hipotesis**

1. Skill mampu meningkatkan kepuasan kerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto.
2. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto.
3. Skill mampu meningkatkan kinerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto.
4. Kompensasi mampu meningkatkan kinerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto.
5. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *skill* dengan kinerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto.

- Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	<i>Skill</i> (X1) Triton PB (2009)	Hal-hal atau langkah- langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus Triton PB (2009)	1. Pengetahuan tentang tugas yang dikerjakan (X 1.1) 2. Pengetahuan tentang cara mengerjakan tugas (X 1.2) 3. Mampu menyelesaikan pekerjaan sulit (X 1.3)
2.	Kompensasi (X2) Rivai dkk (2015)	Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan Rivai dkk (2015)	1. Tunjangan (X 2.1) 2. Insentif (X 2.2)
3.	Kepuasan Kerja (Y) Robbins (2007)	Perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik Robbins (2007)	1. Ganjaran yang pantas (Y1.1) 2. Kondisi kerja yang mendukung (Y1.2) 3. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Y1.3)
4.	Kinerja (Z) Simamora (2004)	Pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan dalam Simamora (2004)	1. Kualitas hasil kerja (Y2.1) 2. Ketelitian hasil kerja (Y2.2) 3. Hasil kerja tepat waktu (Y2.3)

Sumber: Triton PB (2009); Rivai dkk (2015); Robbins (2007); Simamora (2004), diolah peneliti 2020.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan Path Analysis, SPSS. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu: *Skill*, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja Bendahara dana BOS. Partisipasi anggota sebagai variable mediasi.

Sebanyak 61 Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto menjadi sampel penelitian ini, yang ditetapkan secara sensus.

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	51	83,61
2.	Perempuan	10	16,39
	Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 4 Karakteristik Responden Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA/ sederajat	13	21,31
2.	Diploma III	2	3,28
3.	Strata 1	46	75,41

Total	61	100
-------	----	-----

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 5 Karakteristik Responden Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	26 – 30 Tahun	5	8,20
2.	31 – 35 Tahun	8	13,11
3.	36 – 40 Tahun	14	22,95
4.	41 – 45 Tahun	8	13,11
5	46 – 50 Tahun	10	16,39
6	51 – 55 Tahun	10	16,39
7	56 – 60 Tahun	6	9,84
Total		61	100

Sumber: Data diolah, 2019

HASIL ANALISIS

Tabel 6 Ringkasan Hasil Analisis Statistik Inferensial

Pengaruh Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui Y	Total
$X_1 \rightarrow Y$	0,581	0,581		0,581
$X_2 \rightarrow Y$	0,298	0,298		0,298
$X_1 \rightarrow Z$	0,327	0,327	$(0,327 \times 0,581) = 0,190$	$(0,327 + 0,190) = 0,517$
$X_2 \rightarrow Z$	0,244	0,244	$(0,244 \times 0,298) = 0,073$	$(0,244 + 0,073) = 0,317$
$Y \rightarrow Z$	0,365	0,365		0,365

Sumber: Data diolah, 2019.

UJI HIPOTESIS

- 1) Hipotesis pertama (*skill* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja)
Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh variabel *skill* terhadap kepuasan kerja adalah 0,581 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *skill* terhadap kepuasan kerja.
- 2) Hipotesis kedua (kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja)
Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,298 dengan signifikansi 0,024 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis kedua diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- 3) Hipotesis ketiga (*skill* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja)
Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh variabel *skill* terhadap kinerja adalah 0,327 dengan signifikansi 0,019 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis ketiga diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan *skill* terhadap kinerja.
- 4) Hipotesis keempat (kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja)
Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah

0,244 dengan signifikansi 0,05 sama dengan nilai signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis keempat diterima, terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

- 5) Hipotesis kelima (kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja)

Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,365 dengan signifikansi 0,003 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis kelima diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

- 6) Hipotesis keenam (*skill* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja)

Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh variabel *skill* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0,517 yang sebelumnya jumlah pengaruh adalah sebesar 0,327 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh *skill* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

- 7) Hipotesis ketujuh (kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja)

Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0,317 yang sebelumnya besaran pengaruh secara langsung sebesar 0,244 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,073. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

RANGKUMAN HASIL UJI HIPOTESIS

Tabel 7 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Coefficients Beta	R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Ket.
Model 1	-	0,716	4,974	73,189	0,000	Signifikan
H1	0,581	-	4,516	-	0,000	H1 diterima
H2	0,298	-	2,313	-	0,024	H2 diterima
Model 2	-	0,772	4,120	64,166	0,000	signifikan
H3	0,327	-	2,145	-	0,019	H3 diterima
H4	0,244	-	2,005	-	0,050	H4 diterima
H5	0,365	-	3,071	-	0,003	H5 diterima
H6	0,517	-	-	-	-	H6 diterima
H7	0,317	-	-	-	-	H7 diterima

Sumber: Data Diolah, 2019

PEMBAHASAN

Hubungan *Skill* dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur menggunakan uji t parsial persamaan Substruktural Model 1, didapatkan hasil penelitian yang mendukung Hipotesis 1 bahwa Variabel *Skill* berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kepuasan. Hal ini dikarenakan nilai signifikan adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan koefisien jalur sebesar 4,516.

Skill atau keterampilan kerja merupakan hal yang penting dalam dunia kerja, hal ini karena keterampilan kerja dibutuhkan dalam menunjang dan menyelesaikan pekerjaan atau jobdisk yang diampu. Menurut peneliti, semakin tingginya kemampuan

kerja berbanding lurus dengan semakin tingginya kepuasan kerja yang tercipta. Dalam hal ini, jika bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN memiliki keterampilan kerja yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan dan mengatasi beban kerjanya, sehingga akan menghasilkan kerja maksimal dan berakhir memuaskan akan hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018) yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam penelitiannya Gerry, dkk (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara variabel keterampilan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,953 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 ($< 0,05$).

Hasil penelitian ini juga didukung statistik deskriptif untuk kedua variabel yakni *skill* dan kepuasan kerja yang berada pada skor nilai tinggi.

Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Dalam tabel 7 tersebut diatas, diketahui bahwa Hipotesis 2 diterima. Dalam hal ini karena variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan dengan nilai signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien jalur 0,298 sehingga H2 diterima.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Rivai dkk (2015). Pemberiaan kompensasi yang adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat menunjang atau meningkatkan kepuasan karyawan atau pegawai.

Dalam hal ini pemberian kompensasi terhadap bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN diatur dalam Keputusan Walikota Mojokerto Nomor : 188.45/40/417.111/2019 tentang Pemberian Honorarium kepada Bendahara Dana Bantuan Operasional Sekolah pada Satuan Pendidikan Dasar Negeri yang diselenggarakan Kota Mojokerto Tahun Anggaran 2019 menurut peneliti pemberian kompensasi yang tinggi akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja dari bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Made Galuh Ginanti, Mahlia Muis, dan Maat Pono (2018), yang dilakukan pada karyawan *Fire and Emergency Service* di Wilayah Kerja Tambang PT. Vale Ind, Tbk. Dalam penelitiannya, analisis Regresi Model 1 pada uji t dapat dilihat bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dan didapatkan nilai t hitung 0,068 dengan signifikansi sebesar 0.946.

Hasil penelitian ini juga didukung statistik deskriptif untuk kedua variabel yakni kompensasi dan kepuasan kerja yang berada pada skor nilai tinggi.

Hubungan Skill dengan Kinerja

Dari hasil analisis jalur menggunakan uji t parsial persamaan Subkultural Model 2 didapatkan hasil, bahwa variabel skill berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja atau dengan kata lain Hipotesis 3 diterima. Dalam analisis ini didapatkan nilai signifikan sebesar 0,019 dan koefisien jalur 0,327.

Tingginya skill atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hal ini terbukti, apabila pegawai memiliki keterampilan lebih dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya maka semua pekerjaannya akan dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif, sehingga kinerja pegawai pun akan membaik atau meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018) yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam hasil penelitiannya,

menunjukkan bahwa variabel keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,868 dan tingkat signifikansi 0,019.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Asih Nor Istikomah, Wahyu Hidayat dan Widayanto (2014) dengan menggunakan analisis regresi diketahui adanya pengaruh positif antara keterampilan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hasil perhitungan uji t dimana t hitung (6,600) > t tabel (1,658). Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni 0,266 atau sebesar 26,6%.

Hasil penelitian ini juga didukung statistik deskriptif untuk kedua variabel yakni *skill* dan kinerja yang berada pada skor nilai tinggi.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Hipotesis 4 dalam penelitian ini berbunyi “Kompensasi mampu meningkatkan kinerja”. Hasil dari analisis penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,244 dengan signifikansi sebesar 0,050 dan t hitung 2,005. Dalam kasus ini, nilai signifikansi diperoleh nilai yang sama yaitu 0,05, oleh karena itu untuk mengetahui detail signifikansi digunakan pembandingan nilai t hitung dengan t tabel. Hal ini karena uji t berpengaruh positif dan signifikan apabila nilai uji t hitung lebih besar daripada t tabel. Dalam penelitian ini didapatkan nilai t hitung sebesar 2,005 dan t tabel 2,00172 (t hitung > t tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

Menurut peneliti, besarnya kompensasi dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto. Kompensasi sendiri menurut Rivai dkk (2015), yaitu dapat berupa kompensasi langsung (gaji, bonus, dll) dan kompensasi tidak langsung (liburan, asuransi, dll). Hal ini sejalan dengan tujuan kompensasi bagi pegawai, salah satunya untuk memberikan semangat dan motivasi pegawai dalam mengerjakan tugas dan beban kerjanya serta sebagai bentuk apresiasi dari lembaga atas kerja kerasnya atas output atau kinerja yang maksimal.

Besaran kompensasi diharapkan semakin lama semakin naik, sehingga kinerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto semakin lama akan semakin naik juga kedepannya. Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto akan semakin termotivasi, berinovasi dan memacu kinerja untuk penyelesaian pekerjaan dan pelaporan yang tepat waktu nantinya. Jangan sampai kompensasi menurun dari waktu sebelumnya, tentunya akan berakibat menurunnya kinerja Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018) yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam penelitiannya didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,868 dengan signifikansi 0,019.

Hasil penelitian ini juga didukung statistik deskriptif untuk kedua variabel yakni kompensasi dan kinerja yang berada pada skor nilai tinggi.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dkk 2015). Dalam hal ini, tingkat kepuasan antar individu memang berbeda, tergantung seberapa tinggi penilaian yang diterapkan individu dalam suatu pekerjaan yang dihadapinya.

Pada bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto, tingkat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,365 dan dengan signifikansi sebesar 0,003, yang berarti Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

Menurut peneliti, semakin puas pegawai atau individu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya maka akan berpengaruh pada semakin baik dan meningkatnya kinerja individu yang bersangkutan tersebut.

Dalam hal ini, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018) yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikansi 0,039. Sehingga berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung statistik deskriptif untuk kedua variabel yakni kepuasan kerja dan kinerja yang berada pada skor nilai tinggi.

Peranan Mediasi Kepuasan Kerja dalam Menghubungkan Skill dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh variabel *skill* terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0,517. Besarnya pengaruh tersebut didapatkan dari penjumlahan pengaruh diawal/langsung dengan pengaruh secara tidak langsung yaitu dengan nilai sebesar $0,327+0,190$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 6 diterima yang artinya terdapat pengaruh *skill* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Menurut peneliti, dalam prakteknya *skill* atau keterampilan berhubungan dengan kepuasan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan dalam hal ini, apabila bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN Kota Mojokerto memiliki *skill* yang baik, maka mereka tidak akan mengalami kendala dalam menjalankan tugasnya dibidang penatausahaan keuangan, sehingga kelancaran dalam bekerja ini akan menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani dan secara tidak langsung keterampilan melalui kepuasan yang tercipta akan berpengaruh terhadap output berupa kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018), berdasarkan hasil yang telah didapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,333 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,106 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel keterampilan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung statistik deskriptif untuk ketiga variabel yakni kepuasan kerja, *skill*, dan kinerja yang berada pada skor nilai tinggi.

Peranan Mediasi Kepuasan Kerja dalam Menghubungkan Kompensasi dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 6 besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0,317 yang sebelumnya besaran pengaruh secara langsung sebesar 0,244 dan memperoleh tambahan pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,073. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa, Hipotesis 7 diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Menurut peneliti, kompensasi kerja yang diberikan kepada Bendahara dana BOS SDN dan UPT SMPN memberikan tingkat kepuasan tersendiri bagi yang

bersangkutan. Besarnya kompensasi sendiri selain diartikan dalam bentuk materi, kadang diartikan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan oleh instansi/pemerintah terhadap hasil kerja yang dijalannya. Kompensasi seperti inilah yang memberikan kepuasan dan meningkatkan kepuasan pegawai terhadap hasil kerja yang dijalani. Sehingga secara tidak langsung, kepuasan pegawai ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan kedepannya.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian dari Made Galuh Ginanti, Mahlia Muis, dan Maat Pono (2018), yang dilakukan pada karyawan *Fire and Emergency Service* di Wilayah Kerja Tambang PT. Vale Ind, Tbk. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan tim *Fire and Emergency Services* PT VALE Ind, Tbk.

Hasil penelitian ini juga didukung statistik deskriptif untuk ketiga variabel yakni kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja yang berada pada skor nilai tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, NA Dian. (2015). *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Abisai Semarang)*. Melalui: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Vol 22 pp 38.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bolung, Gerry Richard., Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing. (2018). *Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Melalui: Journal EMBA Vol. 6 Nomor pp 3238–3247.
- Elfindri dkk. 2010. *Soft Skill Untuk Tenaga Pendidik*. Jakarta: Baduose Media.
- Emiliasari, Euis., Agus Widarko, dan Afi R Slamet. (2017). *Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Malang*. Melalui: E-Jurnal Riset Manajemen pp 2-3.
- Fajar, Akhmad dan Wahyuni. (2016). *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Melalui: Journal UIN Alauddin pp 4-5.
- Ginanti, Made Galu., Mahlia Muis, dan Maat Pono. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Services Di Wilayah Tambang Kerja PT Vale IND Tbk*. Melalui: Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship Vol. 1 pp 4.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istikomah, Asih Nor., Wahyu Hidayat dan Widayanto. (2014). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum)*. Melalui: Diponegoro Journal of Social and Politic pp 1-12.
- Junaidi. (2010). *Titik Presentase Distribusi t*. Melalui: Wordpress.com pp 1-5.

- Kasmini, Ni Wayan Ayu., Dewa Gede Wirama, Made Gede Wirakusuma. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Bendahara Sekolah Menengah di Kabupaten Gianyar.* Melalui: E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana pp 109-136.
- Keputusan Walikota Mojokerto Nomor: 188.45/39/417.111/2019 Tentang *Penunjukan Bendahara Bantuan Operasional Sekolah pada Satuan Pendidikan Dasar Negeri yang Diselenggarakan Kota Mojokerto Tahun Anggaran 2019.*
- Keputusan Walikota Mojokerto Nomor: 188.45/40/417.111/2019 Tentang *Pemberian Honorarium kepada Bendahara Bantuan Operasional Sekolah pada Satuan pendidikan Dasar Negeri yang Diselenggarakan Kota Mojokerto Tahun Anggaran 2019.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM.* Cetakan Ke-8. Bandung: PT. Refika Aditama.
- M, Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi.* Cetakan Ke-1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2018 Tentang *Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Penunjukan Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus dan Tambahan Penghasilan Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah.*
- Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 76 Tahun 2018 Tentang *Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kelas Jabatan dan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto.*
- Riduwan, Engkos Achmad Kuncoro. (2014). *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur).* Cetakan Ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Cetakan Ke-23. Bandung: Alfabeta.
- Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes, dan Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS.* Malang: UB Press.
- Thaief, Ilham., Aris Baharuddin, Priyono dan Mohammad Syafi'i Idrus. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).* Melalui: *Review of European Studies* Vol. 7 pp 11.
- Tolo, Indri., Jantje L. Sepang, dan Lucky O.H Dotulong. (2016). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado.* Melalui: *Jurnal EMBA* Vol 4 pp 3.
- Umihanik, Ernani Hadiyati dan Enlik Kresnaini. (2018). *Pengaruh Brand Image dan Fasilitas Terhadap Keputusan Masuk Perguruan Tinggi Negeri dengan Mediasi Motivasi pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.* Tesis, Program Pascasarjana. Universitas Gajayana, Malang.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional.*