

**PENGARUH *EMPLOYEE SKILL* DAN *EMPLOYEE TRAINING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI
OLEH *EMOTIONAL MANAGEMENT*
(Studi Kasus Pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu)**



SKRIPSI

Oleh:

MELLA WIDDIA

NPM. 2261201038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH *EMPLOYEE SKILL* DAN *EMPLOYEE TRAINING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI
OLEH *EMOTIONAL MANAGEMENT*
(Studi Kasus Pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu)**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Oleh:**

**MELLA WIDDIA
NPM. 2261201038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2026

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *EMPLOYEE SKILL* DAN *EMPLOYEE TRAINING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI
OLEH *EMOTIONAL MANAGEMENT*
(Studi Kasus pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu)



SKRIPSI

Oleh:

MELLA WIDDIA

NPM. 2261201038

Disetujui Oleh Pembimbing :

Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M

NIDN. 0226058802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Banidiah, S.P., M.M

NIDN. 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH *EMPLOYEE SKILL* DAN *EMPLOYEE TRAINING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI
OLEH *EMOTIONAL MANAGEMENT*
(Studi Kasus pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu)

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Jumat

Tanggal : 6 Maret 2026

SKRIPSI

Oleh:

MELLA WIDDIA
NPM. 2261201038

Dewan Penguji:

1. Eti Arini, S.E., M.M

Ketua

(*Eti Arini*)

2. Reni Indriani, S.E., M.M

Anggota

(*Reni Indriani*)

3. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M

Anggota

(*Meilaty*)

Megetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Rahidiah, S.E., M.M

NIDN 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Mella Widdia menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dengan arahan dosen pembimbing. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis atau program studi lainnya. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 25 Februari 2026

Yang Menyatakan



Mella Widdia

NPM 2261201038

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra’d: 11)

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat berupa kesehatan, kekuatan, dan inspirasi yang sangat banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan pada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini persembahkan untuk:

1. Untuk kedua orang tua tercinta, Bapak (Sumardiyanto) dan Ibu (Rita Lestari), yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dalam hidup penulis. Terima kasih atas doa yang tiada henti, kasih sayang yang tulus, serta segala pengorbanan yang telah diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan ini.
2. Untuk adik tercinta (Pitra Winata), yang selalu memberikan semangat dan menjadi bagian dari motivasi penulis untuk terus berusaha menjadi lebih baik.
3. Untuk keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan dan doa, sehingga penulis dapat melalui setiap proses dengan penuh keteguhan.
4. Sahabat dan teman-teman terdekat, yang telah menemani, membantu, dan memberi semangat selama perjalanan perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M selaku dosen pembimbing, yang telah sabar membimbing, memberikan arahan, ilmu, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Terakhir terimakasih untuk diri sendiri, Karna telah mampu berusaha keras berjuang sampai sejauh ini tidak menyerah dan terus berusaha sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat, karunia, dan kekuatannya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Emplotee Skill* dan *Employee Training* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh *Emotional Management* (Studi Kasus pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu)”** ini dengan baik. Sholawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga serta seluruh pengikutnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu Dr. Susiyanto, M.Si. beserta jajarannya.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama ini.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada penulis.
6. Yang teristimewa kedua Orang Tua saya, Adik saya dan seluruh keluarga saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih banyak atas doa dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2022 atas kerjasamanya selama perkuliahan.
8. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam pembuatan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan oleh penulis. Dan harapan dari penulis adalah bahwa semoga laporan ini dapat memberi manfaat kepada pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya. Dan kepada semua pihak yang telah membantu saya ucapkan banyak terima kasih.

Bengkulu, 25 Februari 2026

Penulis,

Mella Widdia

ABSTRAK

PENGARUH *EMPLOYEE SKILL* DAN *EMPLOYEE TRAINING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH *EMOTIONAL MANAGEMENT*

(Studi Kasus Pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu)

Oleh:

Mella Widdia¹

Meilaty Finthariasari²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee skill* dan *employee training* terhadap kinerja karyawan dengan *emotional management* sebagai variabel pemoderasi pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan kontrak sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee skill* dan *employee training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *emotional management* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa *emotional management* mampu memoderasi pengaruh *employee skill* terhadap kinerja karyawan, namun tidak mampu memoderasi pengaruh *employee training* terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dapat memperkuat kontribusi keterampilan kerja terhadap peningkatan kinerja.

Kata kunci: *employee skill*, *employee training*, *emotional management*, kinerja karyawan, SEM-PLS.

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE SKILL AND EMPLOYEE TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE MODERATED BY EMOTIONAL MANAGEMENT (A CASE STUDY AT PT BIO NUSANTARA TEKNOLOGI BENGKULU)

By:
Mella Widdia¹
Meilaty Finthariasari²

This study aims to analyze the effect of employee skill and employee training on employee performance, with emotional management as a moderating variable at PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. The research employs a quantitative approach using a survey method. The data were collected through the distribution of questionnaires to contract employees who served as the research respondents. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS.

The results of the study indicate that employee skill and employee training have a positive and significant effect on employee performance. In addition, emotional management is also proven to have a significant effect on employee performance. The moderation analysis shows that emotional management is able to moderate the effect of employee skill on employee performance; however, it does not moderate the effect of employee training on employee performance. These findings suggest that job-related skills and training that align with job requirements are important factors in improving employee performance. On the other hand, employees' ability to manage their emotions can strengthen the contribution of employee skills to performance improvement.

Keywords: *employee skill, employee training, emotional management, employee performance, SEM-PLS*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
SERTIFIKASI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Masalah.....	5
1.5.1 Tujuan Umum.....	6
1.5.2 Tujuan Khusus	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II STUDI PUSTAKA	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 <i>Employee Skill</i>	12
2.1.3 <i>Employee Training</i>	17
2.1.4 <i>Emotional Management</i>	21
2.1.5 Pengaruh Antar Variabel.....	24
2.1.5.1 Pengaruh <i>Employee Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	24

2.1.5.2 Pengaruh <i>Employee Training</i> terhadap Kinerja Karyawan	25
2.1.5.3 Pengaruh <i>Emotional Managemnet</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5.4 Pengaruh <i>Employee Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh <i>Emotional Management</i>	28
2.1.5.5 Pengaruh <i>Employee Training</i> terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasioleh <i>Emotional Management</i>	29
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	31
2.3 Kerangka Konseptual.....	33
2.4 Definisi Operasional	33
2.5 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 Metode Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	45
4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	49
4.4 Hasil Analisis Statistik	53
4.4.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	53
4.4.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	57
4.4.3 Uji Signifikasi Jalur	59

4.5 PEMBAHASAN	62
4.5.1 Pengaruh <i>Emotional Management</i> terhadap Kinerja Karyawan	62
4.5.2 Pengaruh <i>Employee Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	63
4.5.3 Pengaruh <i>Employee Training</i> terhadap Kinerja Karyawan	63
4.5.4 Pengaruh <i>Emotional Management</i> dalam Memoderasi Pengaruh <i>Employee Skill</i> terhadap Kkinerja Karyawan.....	64
4.5.5 Pengaruh <i>Emotional Management</i> dalam Memoderasi Pengaruh <i>Employee Training</i> terhadap Kkinerja Karyawan	64
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.2 Definisi Operasional	33
Tabel 3.1 <i>Skala Likert</i>	39
Tabel 4.1 Kategori Interpretasi Persepsi Responden terhadap Variabel	46
Tabel 4.2 Distribusi Variabel <i>Employee Skill (X1)</i>	50
Tabel 4.3 Distribusi Variabel <i>Employee Training (X2)</i>	51
Tabel 4.4 Distribusi Variabel <i>Emotional Management (Z)</i>	51
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4.6 Nilai Outer Loading	54
Tabel 4.7 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composit Reliability</i>	55
Tabel 4.8 Nilai AVE	57
Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Effect Size (f^2)	58
Tabel 4.11 Hasil <i>Bootstrapping</i> Efek Langsung (<i>diser effect</i>)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja	48
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	49
Gambar 4.6 Model Struktural	53
Gambar 4.7 Model Uji	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompleks dan persaingan industri yang ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif, produktif, dan konsisten. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada pencapaian target organisasi serta keberlangsungan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *employee skill*. Keterampilan kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara teknis maupun nonteknis sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Perbedaan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dapat memengaruhi kemampuan beradaptasi, memahami pekerjaan, serta bekerja di bawah tekanan (Siwy et al., 2019). Karyawan dengan tingkat skill yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan SOP, bekerja secara efektif dalam tim, serta menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain keterampilan, *employee training* juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berperan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan kerja, memperbarui pengetahuan, serta menyesuaikan kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi. Widihartono dan Ahmadi (2024) menyatakan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Selaras dengan itu, Siregar (2024) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu membentuk perilaku kerja yang lebih proaktif dan bertanggung jawab. Namun demikian, pelatihan yang tidak tepat sasaran atau tidak dilaksanakan secara merata berpotensi menyebabkan peningkatan kinerja yang tidak optimal (Azhari & Romilah, 2025).

Meskipun keterampilan dan pelatihan memiliki peran penting, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis semata. Faktor psikologis, khususnya *emotional management*, juga turut memengaruhi kinerja karyawan. *Emotional management* berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola emosi diri, memahami emosi orang lain, serta mengarahkan emosi tersebut secara positif dalam lingkungan kerja (Sugianto, 2023). Kemampuan mengelola emosi sangat dibutuhkan terutama dalam kondisi kerja yang penuh tekanan, target yang tinggi, dan tuntutan kerja yang berkelanjutan. Mariyanti et al. (2022) menyatakan bahwa karyawan dengan kemampuan pengelolaan emosi yang baik cenderung mampu menjaga stabilitas kinerja, meningkatkan kualitas interaksi kerja, serta mengurangi konflik di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak HRD dan beberapa supervisor di PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu, ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan. Beberapa karyawan dinilai masih memiliki keterampilan kerja yang belum merata, khususnya dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan standar operasional prosedur (SOP). Kondisi ini menyebabkan perbedaan kecepatan kerja serta efektivitas penyelesaian tugas antar karyawan.

Selain itu, pihak HRD menyampaikan bahwa pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya dilakukan secara merata di seluruh divisi dan masih berfokus pada prosedur dasar. Hal tersebut mengakibatkan pengembangan kompetensi karyawan belum optimal sesuai dengan kebutuhan masing-masing jabatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Azhari dan Romilah (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan yang tidak sesuai kebutuhan dan tidak merata dapat berdampak pada rendahnya kinerja di beberapa unit kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu yang memiliki tekanan kerja tinggi juga menimbulkan tantangan dalam pengelolaan emosi karyawan. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi permasalahan teknis maupun tekanan target kerja, yang berdampak pada menurunnya fokus dan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugianto (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan mengelola emosi sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas kinerja dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya *employee skill*, *employee training*, serta *emotional management*. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana *employee skill* dan *employee training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana peran dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Skill* dan *Employee Training* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh *Emotional Management* pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan (*employee skill*) karyawan antar divisi masih belum merata, baik kemampuan teknis maupun nonteknis.
2. Program pelatihan (*employee training*) belum optimal dan tidak merata untuk seluruh divisi.
3. Kinerja karyawan belum konsisten dan masih berfluktuasi antar periode.
4. *Emotional management* karyawan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada karyawan PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. Penelitian ini secara khusus bertujuan menganalisis pengaruh *employee skill* dan *employee training* terhadap kinerja karyawan, dengan *emotional management* sebagai variabel moderasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu?
2. Apakah *employee training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu?
3. Apakah *emotional management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu?
4. Apakah *emotional management* mampu memoderasi pengaruh *employee skill* terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *emotional management* mampu memoderasi pengaruh *employee training* terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis dan memahami secara komprehensif pengaruh *employee skill* dan *employee training* terhadap kinerja karyawan, serta menguji

peran *emotional management* sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu.

1.5.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee skill* terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee training* terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *emotional management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *emotional management* memoderasi pengaruh *employee skill* terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *emotional management* memoderasi pengaruh *employee training* terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, penelitian ini untuk menambah dan memperdalam wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh *employee skill* dan *employee training* terhadap kinerja karyawan, serta memahami bagaimana

emotional management dapat memoderasi hubungan antarvariabel tersebut pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu.

2. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan keterampilan kerja, pelatihan yang efektif, serta pengelolaan emosi karyawan di lingkungan kerja.
3. Bagi Pihak Lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik sejenis, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *employee skill*, *employee training*, dan *emotional management* terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu atau organisasi lainnya.