



Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Wijaya Sakti)

Aniek Noer Chaliza¹

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Semarang

Abstract

Received:

Revised:

Accepted:

This study began with findings showing that employee performance at PT. Sumber Wijaya Sakti where employees are less than optimal in carrying out their work, so that the company's productivity in its targets is not achieved optimally. It can be seen in the monthly production results which show that employees who worked during a certain period were only able to produce a number of cigarettes that were much lower than the target that had been set as well as the finding that the variables that explain the phenomenon of employee performance are still different which then leads to the formulation of the problem regarding "how improve employee performance". Departing from the problem formulation, this research aims to determine the influence of work skills, compensation and motivation on the performance of PT employees. Source Wijaya Sakti. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the production department of PT. Sumber Wijaya Sakti, totaling 163 employees with a sample of 116 employees. The sampling technique used is probability sampling with a simple random sampling method. In collecting data, this research used a Likert scale with 5 assessment criteria to measure 20 question items. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that the work skills variable has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 26.6%. Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 27.2%. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 44.3%. Meanwhile, work skills, compensation and motivation simultaneously influence the performance of PT employees. Sumber Wijaya Sakti is 51.9% and the remaining 48.1% is influenced by other variables not discussed in this research

Keywords: *Research on Job Skills, Compensation, Motivation, Employee Performance.*

(*) Corresponding Author: aniekchaliza9@gmail.com

How to Cite: Chaliza, A. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Wijaya Sakti). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 135-149. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10080957>.

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan dan kemajuan di dunia bisnis, persaingan di industri manufaktur semakin meningkat, termasuk di sektor industri rokok. Saat ini, terdapat berbagai perusahaan rokok besar yang telah mapan dan memiliki pangsa pasar yang kuat. Meski begitu, terdapat peluang bagi pengusaha untuk membangun perusahaan di industri rokok guna bersaing dan mencapai dalam industri ini. Namun demikian, masih banyak tantangan yang dihadapi perusahaan yang baru berdiri dalam membangun reputasi dan menarik pelanggan baru di tengah persaingan yang ketat. Dalam upaya mencapai kesuksesan, kinerja karyawan

menjadi faktor kritis yang akan memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan tersebut. Silaen (2020) menyatakan kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebagai tanggung jawabnya. Kondisi ini dapat mencakup sejumlah aspek, seperti kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan memberikan kontribusi pada tujuan perusahaan secara keseluruhan.

PT. Sumber Wijaya Sakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sigaret kretek tangan (SKT) yang sedang berkembang ditengah banyaknya persaingan. PT. Sumber Wijaya Sakti berusaha mengembangkan perusahaannya dengan memberikan kualitas yang tinggi kepada konsumen agar mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan baik. PT. Sumber Wijaya Sakti mengalami permasalahan pada kinerja karyawan, dimana karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas perusahaan dalam targetnya tidak tercapai maksimal. Berikut ini adalah data volume produksi rokok PT. Sumber Wijaya Sakti 2023:

Tabel 1. Volume Produksi rokok PT. Sumber Wijaya sakti 2023

No	Bulan	Jumlah karyawan	Lama kerja	Uraian tugas	Jumlah produksi (satuan ribu)	Target produksi (satuan ribu)	Capaian
1	Januari	40	8 hari	Pelintingan (2600 batang)	114.552	1.019.200	11,20 %
		12		Gunting (7800 batang)	135.135	748.800	18%
		7		Packing (7800 batang)	113.253	436.800	30%
2	Februari	59	23 hari	Pelintingan (2600 batang)	819.477	3.528.200	23,20 %
		13		Gunting (7800 batang)	759.170	2.332.200	32,50 %
		12		Packing (7800 batang)	591.106	2.152.800	27,40 %
3	Maret	105	24 hari	Pelintingan (2600 batang)	1.483.022	6.552.000	22,60 %
		23		Gunting (7800 batang)	1.443.355	4.305.600	33,50 %

No	Bulan	Jumlah karyawan	Lama kerja	Uraian tugas	Jumlah produksi (satuan ribu)	Target produksi (satuan ribu)	Capaian
		26		Packing (7800 batang)	1.773.412	4.867.200	24,10 %
4	April	108	20 hari	Pelintingan (2600 batang)	1.714.428	5.616.000	30,52 %
		26		Gunting (7800 batang)	1.701.816	4.056.000	41,95 %
		24		Packing (7800 batang)	1.638.691	3.744.000	43,76 %

Berdasarkan data diatas, PT. Sumber Wijaya Sakti adalah sebuah perusahaan rokok yang baru berdiri pada akhir bulan januari 2023. Perusahaan ini telah menetapkan target produksi yang cukup tinggi, yaitu 2600 batang rokok/hari untuk bagian pelintingan dan 7800 batang rokok/hari untuk bagian gunting dan packing. Namun, hasil lapangan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama periode tertentu hanya mampu menghasilkan jumlah rokok yang jauh lebih rendah dari target yang telah ditetapkan. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam perusahaan. Salah satu permasalahan yang muncul yaitu karyawan belum mencapai tingkat keterampilan yang memadai untuk mencapai target produksi yang ditetapkan Menurut Rushadiyati (2021) Keterampilan merupakan kesanggupan atau kecakapan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Setiap karyawan yang memiliki keterampilan yang baik mampu memberikan dukungan yang signifikan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Salah satu permasalahan yang muncul yaitu karyawan belum mencapai tingkat keterampilan yang memadai untuk mencapai target produksi yang ditetapkan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pelintingan, pemotongan, dan pengemasan rokok masih perlu ditingkatkan. Karyawan mungkin membutuhkan pelatihan yang lebih insentif dan bimbingan yang terarah.

Situasi dimana karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan memiliki dampak terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan. Mahmudah (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai wujud penghargaan yang diberikan karyawan sebagai imbal jasa atas kontribusi dan kinerja mereka dalam perusahaan. Meskipun perusahaan telah berusaha memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan dengan memberikan subsidi training, bonus umroh, dan fasilitas APD, beberapa karyawan mungkin masih merasa kurang puas dengan upah yang dihasilkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Andika (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu aspek yang

mempengaruhi tingkah laku manusia. Motivasi dapat digambarkan sebagai keinginan, kebutuhan, atau hal lain yang mendorong seseorang untuk menjadi semangat dan termotivasi dalam upaya mengendalikan dan memenuhi keinginan diri sendiri. Perusahaan ini sudah berusaha memberikan motivasi karyawan berupa membangun dan menjaga hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan, serta jenjang karir bagi karyawan, ternyata masih terdapat konflik antar karyawan. Kurangnya dukungan timbal balik rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Keterampilan kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Wijaya sakti)”.

Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, masalah yang dihadapi oleh PT. Sumber Wijaya Sakti yaitu:

1. Karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti kurang efektif dalam pencapaian hasil kerja akibat keterampilan kerja yang tidak memadai.
2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di bawah UMR.
3. Kurangnya motivasi pada karyawan karena adanya konflik antar karyawan meskipun ada motivasi dari atasan.

Pertanyaan Penelitian

Setelah memaparkan masalah penelitian tersebut, kita dapat merumuskan tiga pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti?
4. Apakah keterampilan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang di atas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.
2. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.
3. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.
4. Menguji pengaruh keterampilan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penting dalam pengembangan model teoritis tentang kinerja berdasarkan keterampilan kerja, kompensasi, dan motivasi. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi

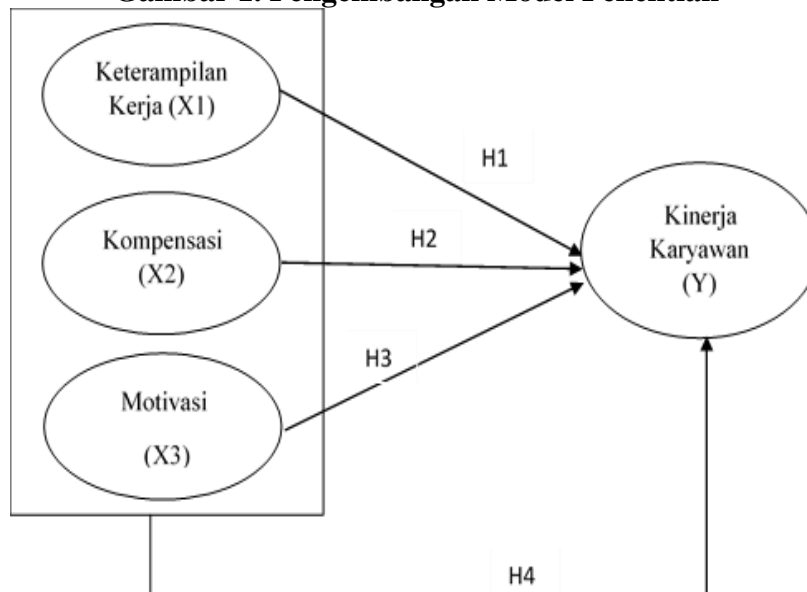
referensi tambahan mengenai hubungan yang terjalin antara keterampilan kerja, kompensasi, dan motivasi dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan kajian yang dapat meningkatkan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi, keterampilan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kerangka Berpikir

Gambar 1. Pengembangan Model Penelitian



Sumber : Wijaya & Andrean (2015), Soegoto (2015) yang dikembangkan oleh peneliti

Hipotesis

H1 : Diduga bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga bahwa keterampilan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memiliki sifat yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitian. Definisi lain menggambarkan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang menggunakan data berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga penyajian hasilnya. Selain itu, pada tahap kesimpulan penelitian, disertai dengan penggunaan gambar, tabel, grafik, atau tampilan visual lainnya akan memperkaya cara penyajian hasil penelitian (Suyoto & Ali, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan akhirnya diambil kesimpulannya (Suyoto & Ali, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah 163 karyawan bagian produksi di PT. Sumber Wijaya Sakti.

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, atau dapat disebut sebagai sebagian kecil dari anggota populasi yang dipilih sesuai prosedur tertentu untuk mewakili populasi tersebut. Ketika populasi sangat besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk memeriksa seluruh anggotanya karena keterbatasan dana, waktu, atau sumber daya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang mewakili populasi. Penting bahwa sampel yang dipilih harus benar-benar representatif atau dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Suyoto & Ali, 2015).

Sampel pada penelitian ini yaitu 116 karyawan, yang mana 116 karyawan tersebut diambil dari penyebaran kuesioner yang akan dilakukan di PT. Sumber Wijaya sakti pada bagian produksi.

Tehnik Pengambilan Sampel

Tehnik pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan semua karyawan dapat berkesempatan untuk mengisi kuesioner. Kuesioner akan disebar di PT. Sumber Wijaya Sakti Bagian Produksi. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *probability sampling* dengan *metode simple random sampling*. *Simple random sampling* dipilih karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhitungkan strata yang ada dalam populasi tersebut. (Suyoto & Ali, 2015). Maka dari itu pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah sampel keseluruhan

(e)² = batas toleransi kesalahan (error tolerance) (5%)

$$n = \frac{163}{1 + 163(5\%)^2}$$

$$n = \frac{163}{1 + 163(0,05)^2}$$

$$n = 115,8 \text{ dibulatkan menjadi } 116$$

Jadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 116 karyawan

Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, tehnik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Suyoto & Ali, 2015). Peneliti dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner sebagai teknik untuk mengumpulkan data primer.

a. Wawancara

Metode wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi tatap muka atau melalui jaringan telepon. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti atau untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pandangan responden. (Sugiyono, 2015). Peneliti mengajukan pertanyaan langsung kepada HRD dan karyawan bagian produksi PT. Sumber Wijaya Sakti, guna mendapat informasi dan mengetahui permasalahan yang terjadi.

b. Angket atau Kuesioner

Angket atau Kuesioner merupakan metode pengumpulan data, dan instrumennya disebut sesuai dengan metode yang digunakan. Lembaran angket berisi sejumlah pertanyaan tertulis dengan tujuan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pengalaman dan pengetahuannya (Suyoto & Ali, 2015). Kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti bagian produksi, semuanya dilakukan menggunakan link *Google form*.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan informasi yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya (peneliti sebagai pihak kedua). Data sekunder bisa berasal dari berbagai sumber, seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan sumber-sumber lainnya (Suyoto & Ali, 2015).

Tehnik Analisis Data

1. Uji Validitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Suatu instrumen atau kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen tersebut dapat dengan tepat mengungkapkan variabel 60 yang diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa kuesioner dianggap reliabel jika responden merespons secara konsisten terhadap pernyataan yang sama dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah suatu variabel yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur suatu konstruk atau variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik data yang digunakan adalah data yang akan digunakan untuk uji regresi (Ghozali, 2016). Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel independen, atau variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan terpengaruh. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika hasil *uji one sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi di bawah 5% atau 0,05, maka data dianggap tidak memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi antara variabel independen atau

variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi, kita dapat memeriksa nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2016) mengemukakan bahwa uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah asumsi klasik terpenuhi. Heterokedastisitas terjadi ketika variasi dari residu pada setiap pengamatan dalam model regresi tidak seimbang. Ketidakeimbangan variasi ini merupakan pelanggaran terhadap salah satu persyaratan penting dalam model regresi yang menuntut ketiadaan tanda-tanda heterokedastisitas. Jika variabel lolos uji heterokedastisitas maka dapat dikatakan bahwa model regresi itu baik. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Untuk mendekteksi suatu model mengalami heterokedastisitas, dapat dilihat dari nilai sig. Uji-t pada hasil uji *glejser*. Jika nilai sig > 0,05 maka dapat dinyatakan lolos heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilaksanakan dengan tujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu Keterampilan Kerja (X1), Kompensasi.(X2), dan Motivasi.(X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X1 : Keterampilan kerja

X2 : Kompensasi

X3 : Motivasi

α : konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: koefisien regresi

e : error

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa Uji Partial (uji-t) merupakan metode untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. uji-t dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis ditolak, menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t hitung kurang dari t tabel, maka hipotesis diterima, menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

b. Uji F

Ghozali (2016) menggambarkan bahwa Uji Simultan (uji F) adalah metode untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung lebih besar F tabel, maka hipotesis ditolak, yang berarti secara bersama-sama variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - 2) Jika nilai F hitung kurang dari F tabel, maka hipotesis diterima, yang berarti secara bersama-sama variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji R² digunakan untuk menilai keeratan hubungan antara Keterampilan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai R² kecil, maka kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R² mendekati satu, hal itu menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	Kondisi	r tabel	Ket	
1	Keterampilan Kerja	Indikator X1.1	0,636	>	0,1832	Valid
		Indikator X1.2	0,691	>	0,1832	Valid
		Indikator X1.3	0,79	>	0,1832	Valid
		Indikator X1.4	0,786	>	0,1832	Valid
		Indikator X1.5	0,481	>	0,1832	Valid
		Indikator X1.6	0,413	>	0,1832	Valid
2	Kompensasi	Indikator X2.1	0,802	>	0,1832	Valid
		Indikator X2.2	0,796	>	0,1832	Valid
		Indikator X2.3	0,751	>	0,1832	Valid
		Indikator X2.4	0,552	>	0,1832	Valid
3	Motivasi	Indikator X3.1	0,736	>	0,1832	Valid
		Indikator X3.2	0,711	>	0,1832	Valid
		Indikator X3.3	0,593	>	0,1832	Valid
		Indikator X3.4	0,671	>	0,1832	Valid
		Indikator X3.5	0,664	>	0,1832	Valid
4	Kinerja Karyawan	Indikator Y1	0,67	>	0,1832	Valid
		Indikator Y2	0,611	>	0,1832	Valid
		Indikator Y3	0,726	>	0,1832	Valid
		Indikator Y4	0,742	>	0,1832	Valid
		Indikator Y5	0,598	>	0,1832	Valid

Dari tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap nilai r hitung > r tabel. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Keterampilan Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan telah terbukti valid.

Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cornbach's <i>alpha</i>	N of Item	keterangan
1	keterampilan kerja	0,72	6	Reliabel
2	Kompensasi	0,704	4	Reliabel
3	Motivasi	0,704	5	Reliabel
4	kinerja karyawan	0,68	5	Reliabel

Dari tabel di atas, uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliabel karena setiap variabel memenuhi kriteria koefisien Cronbach's alpha > 0,60. Variabel yang diuji meliputi Keterampilan Kerja (0,720), Kompensasi (0,704), Motivasi (0,704), dan Kinerja Karyawan (0,680). Oleh karena itu, semua instrumen dalam penelitian ini dapat reliabel dan layak digunakan.

Hasil Uji Asumsi**Uji Normalitas****Tabel 4. Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53680838
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,042
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,200 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji multikolinearitas**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,419	1,800		-,233	,816		

KETERAMPILAN KERJA	,266	,085	,297	3,126	,002	,476	2,102
KOMPENSASI	,272	,136	,192	2,008	,047	,468	2,135
MOTIVASI	,443	,099	,358	4,464	,000	,669	1,495

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) berdasarkan tabel Coefficients pada bagian Collinearity Statistics, nilai tolerance untuk variabel Keterampilan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,476 dan VIF= 80 2,102. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai tolerance 0,468 dan VIF= 2,135, variabel Motivasi (X3) memiliki nilai tolerance 0,669 dan VIF=1,495. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam data penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3,301	1,077		3,064	,003
KETERAMPILAN KERJA	-,003	,051	-,008	-,063	,950
KOMPENSASI	-,130	,081	-,217	1,608	,111
MOTIVASI	,004	,059	,007	,065	,948

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel Keterampilan Kerja (X1) adalah 0,950, variabel Kompensasi (X2) adalah 0,111, dan variabel Motivasi (X3) adalah 0,948. Semua nilai signifikansi tersebut diatas nilai standar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas dalam data tersebut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,419	1,800		-,233	,816
KETERAMPILAN KERJA	,266	,085	,297	3,126	,002
KOMPENSASI	,272	,136	,192	2,008	,047
MOTIVASI	,443	,099	,358	4,464	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas, memperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,419 + 0,266X_1 + 0,272X_2 + 0,443X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah -0,419 yang berarti negatif. Apabila Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi dianggap tidak konstanta atau bisa berubah, maka akan memberikan penurunan pada Kinerja Karyawan.
2. Nilai koefisien regresi Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai positif yaitu 0,266 dengan signifikansi 0,002. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Keterampilan Kerja maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai positif yaitu 0,272 dengan signifikansi 0,427. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompensasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai positif yaitu 0,443 dengan signifikansi 0,000. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil output pengujian hipotesis dan model regresi pada tabel 7 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. Bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1) Variabel Keterampilan Kerja (X1) menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti. Hal ini terlihat dari signifikan keterampilan kerja (X1) $0,002 < 0,05$. Dari nilai $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = T (0,05/2 ; 116-3-1) = (0,025;112) = 1,98137$. Dalam hal ini, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,126 > 1,98137$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima. Dengan demikian, keterampilan kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (H2) Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti. Hal ini terlihat dari signifikan Keterampilan Kerja (X1) $0,047 < 0,05$. Dari nilai $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = T (0,05/2 ; 116-3-1) = (0,025;112) = 1,98137$. Didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,008 > 1,98137$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Dengan demikian, kompensasi berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (H3) Variabel Motivasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti. Hal ini terlihat dari signifikan Keterampilan Kerja (X1) $0,000 < 0,05$. Dari nilai $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = T (0,05/2 ; 116-3-1) = (0,025;112) = 1,98137$. Didapatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t

tabel ($4,464 > 1,98137$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Dengan demikian, motivasi berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292,904	3	97,635	40,261	,000 ^b
	Residual	271,605	112	2,425		
	Total	564,509	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterampilan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada Fhitung sebesar 40,261 dengan nilai Ftabel 2,68, sehingga nilai Fhitung $>$ dari Ftabel atau $40,261 > 2,68$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,506	1,557

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterampilan Kerja, Kompensasi

Dari hasil data pada tabel di atas, dilihat dari nilai Adjusted R Square 0,506. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 51,9% sisanya 48,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pernyataan ini sesuai dengan hasil uji statistik yang dilakukan, dengan nilai t hitung sebesar 3,126 $>$ t tabel 1,98137 dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh variabel keterampilan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi PT. Sumber Wijaya Sakti. Hasil analisis regresi berganda juga menunjukkan nilai positif sebesar 0,266 atau 26,6%. Meskipun keterampilan kerja hanya berkontribusi 26,6% terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini masih menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Hasil pengujian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Parta & Mahayasa, 2021) Mendapatkan hasil keterampilan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pernyataan ini sesuai dengan hasil uji statistik yang dilakukan, dengan nilai t hitung sebesar $2,008 > t$ tabel $1,98137$ dan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi PT. Sumber Wijaya Sakti. Hasil analisis regresi berganda juga menunjukkan nilai positif sebesar $0,272$ atau $27,2\%$. Kompensasi hanya berkontribusi $27,2\%$ terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini masih menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Nugraha & Tjahjawati, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate)*.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pernyataan ini sesuai dengan hasil uji statistik yang dilakukan, dengan nilai t hitung sebesar $4,464 > t$ tabel $1,98137$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi PT. Sumber Wijaya Sakti. Variabel motivasi berkontribusi sebesar $44,3\%$ dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini. Temuan ini secara konsisten mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Fernos & Wipi, 2023) mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.

4. Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil uji F yang dilakukan, dengan F hitung $40,261 >$ dari F tabel $2,68$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel keterampilan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.

Hasil temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2021) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Wijaya & Andreani (2015) juga mendapatkan hasil motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendataan daerah (BAPEDA) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 647–661.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahmudah, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76.
- Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Tenaga Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat. *Solusi*, 19(3), 202.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). *Kinerja Karyawan* (Vol. 5, Issue 3). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708.
- Suyoto, S., & Ali, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.