

ANALISIS KETERAMPILAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA KOTA PALU

Afrianti¹, Nur Hilal², Nurhadi³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido, Palu Jl. DR. Suharso Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah

Email: arisafrianti35@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keterampilan dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang disebarakan kepada karyawan PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu. Sumber data yang di gunakan adalah Data primer dan Data Sekunder. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh keterampilan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang berjumlah 64 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai probabilitas atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya Secara parsial Variabel Keterampilan (X_1) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan variabel Kompensasi (X_2) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka baik keterampilan maupun kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan keterampilan yang efektif dan pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan.

Kata Kunci: Keterampilan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of skills and compensation on employee performance at PT Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu City. This research uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires distributed to employees of PT Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu City. The data sources used are primary data and secondary data. The data obtained were analyzed using multiple linear regression to test the effect of skills and compensation on employee performance totaling 64 employees. The results showed that skills and compensation simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. The probability value or significance value is $0.000 < 0.05$. Furthermore, partially the Skill Variable (x_1) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and the Compensation variable (x_2) with a significance value of $0.003 < 0.05$, both skills and compensation have a significant effect on employee performance. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through the application of effective skills and providing appropriate compensation to employees.

Keywords: Skills, Compensation, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai pemikiran persaan akal, kemauan, keterampilan, ilmu pengetahuan, motivasi karya (rasio, rasa dan karsa) dan daya. Seluruh kemampuan SDM itu memiliki pengaruh terhadap usaha dalam perusahaan dalam mencapai keinginan. Walaupun berkembangnya teknologi, perkembangan informasi, terdapat modal dan madainya bahan, bila tidak ada SDM susah untuk organisasi tersebut untuk menggapai suatu tujuan.¹ Menurut Bintoro dan Daryanto menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Prawiradilaga, mengungkapkan bahwa keterampilan berasal dari kata “terampil” yang mendapat imbuhan “ke” dan akhiran “an” yang merujuk kepada kata sifat, terampil sendiri memiliki arti

¹ Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

“mampu bertindak dengan cepat dan tepat” istilah lain dari terampil adalah cekatan dalam mengerjakan sesuatu. Setiap kemampuan untuk mewujudkan sesuatu apapun bentuknya, bisa menjadi modal bagi seseorang untuk mencapai impian. Keterampilan dapat pula menyangkut keterampilan intelektual (*intellectual skill*).

Salah satu tujuan yang diharapkan dalam pembelajaran adalah keterampilan intelektual. Yaitu jenis kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungannya melalui simbol atau konsep yang dimiliki setelah proses pembelajaran, sebagai penerapan atau refleksi hasil belajar). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Menurut Dessler kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan.

Mathis dan Jackson, mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.” Kemudian Hasibuan mengemukakan bahwa : ” Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas,sertaperan dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besar lah prestasi kerja karyawan bersangkutan. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan

tersebut diatas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal².

Berdasarkan hasil observasi diatas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang, **“Analisis Keterampilan Dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota R.E Martadinata Kota Palu”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Keterampilan dan Kompensasi secara simultan berdampak signifikan Terhadap kinerja Karyawan pada PT.Hadji Kalla Toyota R.E Martadinata Kota Palu.
2. Apakah Keterampilan berdampak secara signifikan terhadap Tingkat Kinerja pada PT.Hadji Kalla Toyota R.E Martadinata Kota palu.
3. Apakah Kompensasi berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Hadji Kalla Toyota R.E Martadinata Kota Palu.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Menurut Nazir (2003:45) deskriptif adalah studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan

² Mathis, Robert L & John H. Jackson, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Jakarta : Salemba Empat.

untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan reliabilitas. Lebih lanjut Nazir mengemukakan bahwa metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variable melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.³

D. LANDASAN TEORI

1. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Keterampilan dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan (*training and development*). Seseorang yang memiliki keterampilan adalah individu yang mampu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pengertian Keterampilan menurut Wardani (Yona, 2018:30) mendefinisikan keterampilan sebagai berikut: “Keterampilan adalah suatu minat atau bakat individu yang memungkinkan individu tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Keahlian adalah kemampuan yang dapat diperoleh dari pelatihan dan pengembangan, yang harus selalu ditingkatkan melalui pengalaman-pengalaman pada bidang tertentu”.

Kadarimsan menyatakan pentingnya keterampilan bagi pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai berikut:

1. technical skill, human skill, dan conceptual skill pegawai meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari produk, dengan begitu produktivitas kerja akan meningkat.
2. meningkatkan efisiensi waktu, tenaga dan bahan baku.

³ Moh Nazir. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

3. mengurangi kerusakan mesin dan barang karena pegawai semakin terampil dan ahli dalam melaksanakan tugasnya.
4. meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada penerima layanan.
5. moral pegawai lebih baik karena keterampilannya sesuai dengan pekerjaan sehingga muncul antusiasme untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
6. karier pegawai semakin besar, karena dengan keterampilan, prestasi kerjanya lebih baik.

Pemimpin lebih cakap dan tanggap saat mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan conceptual skill lebih baik. Dimensi dan indikator keterampilan yang dipakai pada penelitian ini mengambil teori yang disampaikan oleh Yuniarsih dan Suwatno, yang membagi keterampilan menjadi dua dimensi, yaitu:

1. Kecakapan dengan indikator sebagai berikut :
 - a. kecakapan dalam menguasai pekerjaan.
 - b. kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kepribadian Dengan indikator sebagai berikut :
 - a. kemampuan dalam mengendalikan diri.
 - b. kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan.⁴

2. Kompensasi

Pengertian Kompensasi Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk

⁴ Yuniarsih, T dan Suwatno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal.102

barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut Sikula dalam Hasibuan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Menurut Martoyo dalam Sinambela & Sinambela kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela & Sinambela kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Werther & Davis dalam Sinambela & Sinambela kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Simamora dalam Alwahdi, Muharam, & Yusnita, dimensi kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan non finansial yaitu:

1. Kompensasi Finansial Berupa

Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2. Kompensasi Non Finansial

Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan, fasilitas yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Asuransi, yang memberikan jaminan kepada tertanggung untuk mengganti setiap biaya pengobatan yang meliputi biaya perawatan di rumah sakit, biaya pembedahan dan biaya obat-obatan.⁵

3. Kinerja Karyawan

Hasibuan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketulusan serta waktu. Sedangkan menurut Rivai & Basri mendefinisikan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan teori-teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan instansi. Kinerja merupakan elemen penting perusahaan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kerja karyawan apakah mengalami kemajuan atau hanya berjalan ditempat selama kurun waktu tertentu.

⁵ Alwahdi, I., Muharam, H., & Yusnita, N. (2020). "Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan". Jurnal Online Mahasiswa (JOM), 5(2), 1-13.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan. Agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dinilai secara objektif, maka seorang manager perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan. Indikator penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada (Robert L & Jackson, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan

Waktu Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan.⁶

E. PEMBAHASAN

1. Keterampilan dan kompensasi Berdampak Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara simultan, pengujian hipotesis mengenai analisis keterampilan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota

⁶ Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat: Jakarta

RE. Martadinata Palu. Diperoleh nilai yang signifikan dan nilai probabilitas atau signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikan dan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} maka keterampilan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan keterampilan kerja yang karyawan miliki mampu bekerja sama dengan rekan karyawan lain dan Insentif yang di terima karyawan sesuai dengan target yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu.

Dengan demikian dapat dikatakan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain merupakan salah satu aspek keterampilan yang sangat dihargai. Kolaborasi yang efektif antar karyawan dapat meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan, memfasilitasi pertukaran ide dan pengetahuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Keterampilan ini juga memungkinkan karyawan untuk mengatasi tantangan dengan lebih baik dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi, terutama dalam bentuk insentif, juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sistem insentif yang diterapkan oleh PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu tampaknya telah dirancang dengan baik, dimana insentif yang diterima karyawan sesuai dengan target yang diberikan. Hal ini menciptakan hubungan langsung antara kinerja dan imbalan, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka dihargai secara adil, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kombinasi antara keterampilan yang memadai dan sistem kompensasi yang adil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

untuk peningkatan kinerja. Karyawan yang terampil dan merasa dihargai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individual, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu dalam bentuk stabilitas tenaga kerja dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar, Anwar, Aulia Nurul Izmi, and Agung Widhi Kurniawan. "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja.

2. Keterampilan Berdampak terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial pengujian hipotesis mengenai keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu diperoleh nilai yang signifikan dan nilai probabilitas atau signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi maka keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat di ambil keputusan bahwa Keterampilan kerja yang karyawan miliki dapat membantu dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu.

Melihat hasil penelitian ini, manajemen PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu tampaknya perlu mempertimbangkan untuk lebih fokus pada pengembangan keterampilan karyawannya. Program pelatihan yang tepat sasaran bisa jadi kunci untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Investasi dalam hal ini mungkin akan terbayar dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi di masa depan.

Temuan ini dapat bahan evaluasi bagi pihak PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu bahwa keterampilan kerja bukan

sekadar nilai tambah, tapi komponen krusial yang bisa menentukan kesuksesan perusahaan. Ke depannya, perusahaan mungkin akan lebih selektif dalam proses rekrutmen, mencari kandidat dengan keterampilan yang sesuai. Selain itu, program pengembangan karyawan juga bisa jadi prioritas utama. Dengan strategi yang tepat dalam mengelola dan meningkatkan keterampilan karyawannya, PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu bisa terus memperkuat posisinya sebagai pemain kunci di industri otomotif di Kota Palu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar, Anwar, Aulia Nurul Izmi, and Agung Widhi Kurniawan. "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja.

3. Kompensasi Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial pengujian hipotesis mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Palu diperoleh nilai yang signifikan dan nilai probabilitas atau signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil Keputusan bahwa Upah yang karyawan terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa upah yang diterima karyawan memiliki dampak langsung terhadap kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima cukup untuk menunjang kehidupan mereka, hal ini dapat menumbuhkan rasa senang dan rasa puas terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka di tempat kerja.

Kemudian Dengan memahami hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan kebijakan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan kebijakan kompensasi yang tepat tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan, dan pada akhirnya, peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh nurrahmi utami tamping syahir natsir risnawati (2019) berjudul pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hadji kalla cabang palu.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis keterampilan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 5,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 3,086 dengan nilai signifikan sebesar 0,003, dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu.
3. Berdasarkan analisis secara simultan (Uji f) hasil penelitian

menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,877 > 3,11$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keterampilan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SARAN

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Hadji Kalla Toyota RE. Martadinata Kota Palu Pertimbangkan untuk mengadakan pelatihan atau workshop yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Pastikan juga ada sumber daya dan panduan yang cukup untuk mendukung kemandirian karyawan dalam bekerja.
2. Disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap struktur gaji dan pastikan bahwa gaji yang diberikan memang sesuai dengan masa kerja dan kontribusi karyawan. Transparansi dalam kebijakan gaji juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disarankan untuk tinjau kembali fasilitas yang ada di tempat kerja dan identifikasi area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Meningkatkan fasilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.
4. Investigasi lebih lanjut mengenai alasan karyawan absen dan cari solusi untuk mengurangi absensi. Bisa dengan menerapkan program fleksibilitas kerja, atau kebijakan cuti yang lebih mendukung.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel – variabel yang lain diluar variabel yang diteliti agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwahdi, I., Muharam, H., & Yusnita, N. (2020). "Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalannya". *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)*, 5(2), 1–13.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein Umar, (2001). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: Rajawali Pers.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat: Jakarta
- Mathis, Robert L & John H. Jackson, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Moh Nazir. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prawiradilaga, D. S. (2016). *Mozaik Teknologi Pendidikan E-Learning*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Robbins. (2000). *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploitatif, Enterpretif Dan Konstruktif. Edited By Y. Suryandari*. Bandung: ALFABETA
- Yuniarsih, T dan Suwatno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal.102