

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN SKILL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PKS PT. MITRA BUMI BUKIT SEMBILAN
KECAMATAN BANGKINANG**

**THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND SKILL ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. MITRA BUMI BUKIT SEMBILAN
BANGKINANG REGENCY**

¹M.IIhamdhi Akbar, ²Syamsul Bahri ³Yulizar Baharuddin

¹ STIE Bangkinang, Kampar, ilhamdiakbar@gmail.com

² STIE Bangkinang, Kampar, W4ersa@gmail.com

³ STIE Bangkinang, Kampar, baharuddinyulizar@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan skill terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik rumus slovin sehingga sampel pada penelitian ini menjadi 56 orang karyawan PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan (α) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa skill memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan skill berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang. Ada hubungan yang sangat kuat antara variabel kompensasi finansial dan skill terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang.

Kata kunci : *Kompensasi Finansial, Skill dan Kinerja*

ABSTRACT : *This study aims to determine the effect of financial compensation and skills on employee performance at PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Bangkinang District. The population in this study were all employees at PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Bangkinang District. The sample of this study used the Slovin formula technique so that the sample in this study was 56 employees of PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan, Bangkinang District. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significant level (α) of 0.05. The results of this study concluded that skills have a significant partial effect on performance, with a significant value greater than 0.05. The results of the analysis of this study indicate that financial compensation and skills simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan, Bangkinang District. There is a very strong relationship between financial compensation and skill variables on employee performance at PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Bangkinang District.*

Keyword : *Financial Compensation, Skills and Performance*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dan persaingan di antara para pengusaha maupun perusahaan di Indonesia semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin serta meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia, maka

tidak salah jika dikatakan bahwa karyawan adalah asset paling penting yang berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung.

Hubungan antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama (PKB). Perjanjian ini mengatur hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan serta tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 dan peraturan ketenagakerjaan lainnya. Perusahaan harus memberi fasilitas yang memadai kepada karyawan, baik fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah, ekonomi, fasilitas olahraga dan fasilitas lainnya. Oleh karena itu, menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2012:309) kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (PMKS), yaitu pengolahan TBS yang menghasilkan minyak CPO (*Crude Palm Oil*) dan kernel sebagai hasil produksi. Industri pabrik minyak kelapa sawit tergolong industri yang berkaitan dengan teknologi, hal ini terlihat dari bagaimana proses produksi dalam menghasilkan CPO dan kernel yang berkualitas, sehingga peran sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sangat penting, khususnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam proses produksi. Berikut disajikan tabel Data Produksi Pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Tahun 2017-2019.

Tabel 1 : Target dan Realisasi CPO pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Tahun 2015-2019

Tahun	Target (Ton/Tahun)	Realisasi (Ton/Tahun)	Persentase Pencapaian Produksi (%)
2015	201.469.000	198.895.000	98,70
2016	205.721.000	199.251.000	96,85
2017	208.341.000	203.780.000	97,81
2018	210.200.000	204.370.000	97,22
2019	207.340.000	196.290.000	94,67

Sumber : PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan, 2020

Dilihat pada Tabel 1 kondisi kinerja karyawan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Hal ini terlihat pada tahun 2015 tingkat realisasi pencapaian produksi sebesar 98,70%, pada tahun 2016 tingkat realisasi pencapaian produksi sebesar 96,85% , pada tahun 2017 tingkat realisasi pencapaian produksi sebesar 94,81%. pada tahun 2018 tingkat realisasi pencapaian produksi sebesar 97,22%. Dan pada tahun 2019 tingkat realisasi pencapaian produksi sebesar 94,67%. Hal ini dilihat dengan pencapaian target dan realisasi pada perusahaan yang memiliki rata-rata persentase diatas 90%.

Permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang ada pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang terlihat pada pemberian kompensasi finansial yang sering dihadapi oleh pihak perusahaan selama ini yaitu bagaimana kompensasi finansial dapat dirasakan adil dan sesuai sehingga timbul kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni (2016:219) kompensasi finansial adalah merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang untuk bekerja berupa gaji, tunjangan, ataupun bonus. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata untuk membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan tetapi ada tujuan lain yaitu imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Menurut Wirawan (2015:26) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang penting dan sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi khususnya gaji/upah selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah.

Dari pandangan pihak PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang semua kompensasi finansial langsung dan tidak langsung yang diberikan sudah dapat memuaskan karyawan. Namun ternyata terdapat fenomena-fenomena tentang permasalahan pemberian kompensasi finansial tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi finansial yaitu diantaranya *Skill*. *Skill* diartikan sebagai keahlian atau bakat yang dimiliki seorang karyawan dan memungkinkannya untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Menurut Yunarsih dan Suwatno (2011:149) menjelaskan bahwa Keterampilan (*Skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Sedangkan menurut Leighbody dalam Akhmas (2011:4) *Skill* adalah potensi untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk menentukan *skill* yang dimiliki karyawan didalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya Kemampuan, Menganalisis, Kecepatan, Simbol, dan Keserasian. Adapun jumlah karyawan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2 : Jumlah dan Tingkat Pendidikan Karyawan PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Tahun 2020

No.	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)	Tingkat Pendidikan			
			SLTA	D3	S1	S2
1.	Staff	9	-	-	5	4
2.	Proses	43	42	-	1	-
3.	Laboratorium	18	14	2	1	1
4.	Administrasi	12	1	2	7	2
5.	Umum	6	4	-	1	1
6.	Limbah	7	7	-	-	-
7.	General Service	7	7	-	-	-
8.	Bengkel Umum	13	13	-	-	-
9.	Security/Satpam	11	11	-	-	-
Jumlah		126	97	4	15	8
Persentase (%)		100	76,9	3,17	11,9	6,3

Sumber : PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan, 2020

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa mayoritas karyawan PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang berpendidikan setingkat SLTA/Sederajat dengan tingkat persentase 76,9% dan hanya sebagian kecil dari karyawan yang berpendidikan setingkat D3 dengan tingkat persentase 3,17% dan S1 dengan tingkat persentase 11,9%. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan perusahaan. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi finansial yaitu diantaranya *Skill*. Menurut Sutrisno (2014:205), *Skill* adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Jadi dapat diartikan *skill* merupakan keahlian atau bakat yang dimiliki seorang karyawan dan memungkinkannya untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Untuk menentukan *skill* yang dimiliki karyawan didalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya Kemampuan, Menganalisis, Kecepatan, Simbol, dan Keserasian.

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan PKS PT Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang, diketahui informasi bahwa *skill* karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan seperti menggunakan alat/mesin untuk menghasilkan CPO maupun menganalisa mutu masih belum efektif dan efisien. Hasil yang belum efektif dan efisien ini diindikasikan karna pengembangan *skill* karyawan pada PKS PT Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang masih belum optimal. Sehingga hal ini perlu upaya dari pihak Pimpinan PKS PT Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang dalam memaksimalkan *skill* yang dimiliki karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Berikut disajikan tabel 3 Masa Kerja Karyawan Pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang.

Tabel 3 : Masa Kerja Karyawan PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Tahun 2015 s.d 2019

No.	Tahun	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	2015	3	57	5,7
2.	2016	4	18	22,2
3.	2017	5	29	17,2
4.	2018	6	13	46,1
5.	2019	7	9	77,8
Jumlah			126	100

Sumber : PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan, 2020

Melihat Tabel 3 diatas terlihat bahwa setiap tahun PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang menerima karyawan baru, seiring dengan meningkatnya produksi baik tenaga administrasi maupun tenaga ahli lainnya. Ternyata karyawan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang di nominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 7 Tahun dengan tingkat persentase sebesar 77,8 %. Penelitian tentang hal ini pernah dilakukan Faza Hudiya Tamma (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Qitarabu Jaya Utama. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong, dkk (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja (X1), Pengalaman (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan *skill* secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan *skill* terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang.

Kompensasi Finansial

Menurut Wirawan (2015:26) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang penting dan sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi khususnya gaji/upah selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan gaji/upah karena merupakan bagian utama dari bagian produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Pemberian kompensasi karyawan baik kompensasi finansial maupun non finansial akan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan terutama diperusahaan padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan manajemen berupaya mengefisienkan upah karyawan dengan pembayaran minimal tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal. Menurut Wibowo (2016:289) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Jadi pemberian kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain Sharing*. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Skill

Menurut Leighbody dalam Akhmas (2011:4) *Skill* adalah potensi untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Ada juga pengertian lain menurut Murbijanto di dalam Jurnal Yunita (2016) menjelaskan bahwa keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik dan mental tertentu. Sedangkan menurut Irianto (2010:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa *Skill* (Keterampilan) adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Menurut Hendro (2011:167) keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang yaitu :

1. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skills*) adalah keterampilan dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
2. Keterampilan Konseptual (*Conseptual Skills*) adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi. Ini mencakup kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan dan memahami hubungan antara bagian yang saling bergantung, mendapatkan, menganalisa dan menginterpretasikan informasi yang diterima dari bermacam-macam sumber.
3. Keterampilan Administratif (*Administrative Skills*) adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan karyawan dan pengawasan. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk mengikuti kebijaksanaan dan prosedur, mengelola dengan anggaran terbatas dan sebagainya. Kemampuan ini adalah merupakan perluasan dari kemampuan konseptual.
4. Keterampilan Teknis (*Technical Skills*) adalah keterampilan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu.
5. Keterampilan Hubungan Manusiawi (*Human-relation Skills*) adalah keterampilan mengembangkan hubungan yang harmonis diantara semua karyawan atau organisasi. Keterampilan ini berkenaan dengan kemampuan seorang wirausahawan dalam bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi para bawahannya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Keterampilan Dalam Pengambilan Keputusan (*Decision Making Skills*) adalah keterampilan untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai alternatif solusi atas permasalahan yang dihadapi.

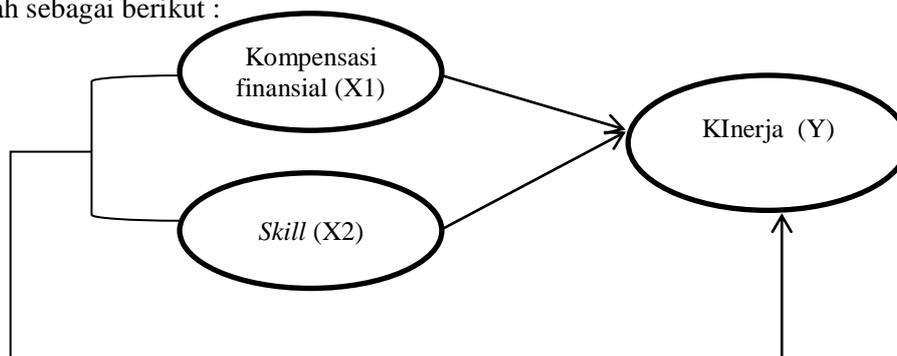
Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Hidayati (2014:14) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2011:57) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kemudian Menurut Wibowo (2016:11) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Yayat (2017:155) kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin.

Model Penelitian

Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan *skill* terhadap kinerja karyaan pada PKS PT. MItra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang. Berdasarkan uraian diatas maka model penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Peneitian ini dilakukan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang selama 2 (bulan) yaitu pada bulan Juli sampai dengan September tahun 2020. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PKS PT. MItra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang tahun 2020. Adapun jenis sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepada para responden.
 2. Data Sekunder, data yang diperoleh melalui tangan kedua. Pengumpulan data diperoleh melalui data-data yang telah tersedia di perusahaan, jurnal penelitian, dan buku-buku penunjang.
- Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara :

1. Kuesioner, yaitu daftar pernyataan tertulis yang berbentuk *Close Question* (tertutup), sehingga respon yang diharapkan mengisi jawaban yang telah tersedia pada lembar kuesioner.
2. *File Research*, yaitu dengan cara menelusuri file-file atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)*. Adapun penentuan jumlah sampel yang di kemukakan adalah sebesar 56 orang responden. Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ dimana Y = kinerja karyawan, α = konstanta sebagai titik potong, β_1, β_2 = Koefisien Regresi, X_1 = Kompensasi finansial, X_2 = *Skill*, dan ϵ = *Error Term* denagn pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5%.

C. HASIL PEMBAHASAN
Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian data dengan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 : Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-11.906	11.774
	Kompensasi Finansial	.951	.119
	<i>Skill</i>	.226	.159

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = -11,906 + 0,951 (X_1) + 0,226 (X_2)$$

Nilai konstanta (α) adalah bernilai negative yaitu -11,906 artinya jika kompensasi finansial dan *skill* bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan bernilai tetap sebesar -11,906 satuan. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial bernilai positif, yaitu 0,951 artinya setiap peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,951 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel *skill* bernilai positif yaitu, 0,226 artinya setiap peningkatan variabel *skill* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,226 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5 : Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3810.446	2	1905.223	32.163	.000 ^b
	Residual	3139.536	53	59.237		
	Total	6949.982	55			

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, artinya variabel kompensasi finansial dan *skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6 : Hasil Uji t

No.	Variabel	t-hitung	$\alpha = 5\%$	Sig	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	7,974	0,05	0,000	Signifikan
2	Skill (X2)	1,422	0,05	0,161	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 6 dikethau nilai t-hitung variabel kompensasi finansial sebesar 7,974 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil ini memberikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan variabel kompensasi finansial lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung variabel *skill* (X₂) sebesar 1,422 dengan signifikan 0,161. Hasil ini memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *skill* terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan variabel *skill* lebih besar dari alpha, yaitu $0,161 \geq 0,05$.

D. PENUTUP

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. MItra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang.
2. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang.

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Irianto, A. 2010. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Leighbody. 2011. *Hasil Belajar Psikomotor*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama

Suwatno dan Donni J. Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung : Alfabeta.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2013.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Rajawali Pers.