

## KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BENGKEL BETAWI DIESEL

Rae Putri<sup>1</sup>, Kurnia Budi Utami<sup>2</sup>  
UNIVERSITAS SATYAGAMA JAKARTA

raeputri87@yahoo.com

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of employee work ability and welfare benefits on employee performance or not. The research method is a descriptive method with a quantitative approach, with the research subject being The Betawi Diesel Workshop worker. Data obtained through the distribution of questionnaires and worksheet or paper work documentation. The results of this study showed that there is a positive influence between employees' work ability and welfare benefits on the performance of employees in the strong Betawi Diesel Workshop, this can be seen from the correlation ( $r$ ) 0.862. The coefficient of regression of work capability ( $X_1$ ) with employee employment performance ( $Y$ ) is equal to 0.207, while the coefficient of regression of welfare benefits ( $X_2$ ) with employee employment performance ( $Y$ ) is 0.806.*

*Employment capability contributions and welfare benefit allowances were 87.9% and the remaining 12.1% were affected by other variables not evaluated in the study. The significance of the effect of work capability on employee performance is very significant. This can be seen from the table  $t$  arithmetic  $2591 > 2315$   $t$  while the sig level. welfare benefits to work performance arithmetic  $t$  11,649  $> 2,315$   $t_{table}$  so that there is a significant influence between work ability and welfare benefits on the performance of employees in The Betawi Diesel Workshop.*

**Keywords: Working Ability, Welfare Benefit and Achievement**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kemampuan kerja karyawan dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan atau tidak. Metode penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan subjek penelitian adalah pekerja Bengkel Betawi Diesel. Data yang diperoleh melalui distribusi kuesioner dan dokumentasi kerja lembar atau kertas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja karyawan dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Diesel Betawi yang kuat, hal ini dapat dilihat dari korelasi ( $r$ ) 0,862. Koefisien regresi kemampuan kerja ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sama dengan 0,207, sedangkan koefisien regresi tunjangan kesejahteraan ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,806.

Kontribusi kemampuan kerja dan tunjangan tunjangan kesejahteraan adalah 87,9% dan sisanya 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dievaluasi dalam penelitian ini. Tingkat signifikansi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Hal ini terlihat dari tabel  $t$  arithmetic  $2.591 > 2.315$   $t$  sedangkan tingkat sig. tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pekerjaan  $t$  aritmatika  $11,649 > 2,315$   $t_{tabel}$  sehingga ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja maupun tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Diesel Betawi.

**Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan dan Prestasi**

### PENDAHULUAN

Sehubungan dengan perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan. Sebuah perusahaan memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manajer

dalam memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya.

Seperti halnya yang telah dikemukakan oleh Thoha (2000:154) bahwa "kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan". Adapun seorang karyawan tetap yang bekerja dalam suatu perusahaan mendapatkan tambahan yang berupa tunjangan kesejahteraan. Tunjangan yang diberikan tersebut antara lain berupa tunjangan hari raya, asuransi kecelakaan dan tunjangan kesehatan. Tunjangan tersebut di harapkan dapat menambah semangat dan gairah kerja pegawai. Handoko (1984:58) "Tunjangan kesejahteraan adalah merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan". Hasibuan (2001:34) mengemukakan "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, kemampuan karyawan serta tunjangan kesejahteraan yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam perusahaan sehingga diperoleh kepuasan kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Konsep Kemampuan Kerja**

Menurut Ghibson, dkk. (2009) Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya". Kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk pekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994:104). Kemampuan adalah

suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998:46). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Jadi kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2003:94). Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013). Sementara itu, Robbin (2007:57) mengemukakan bahwa: "Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan/ability adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang".

### **Konsep Tunjangan Kesejahteraan**

Kesejahteraan karyawan secara material berkaitan langsung dengan prestasi karyawan, dan dapat diberikan berupa kompensasi, seperti uang transport, uang makan, uang pensiun, tunjangan hari raya, uang jabatan, bonus, uang pendidikan, uang pengobatan, pakaian dinas, uang cuti, dan uang kematian.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pension. Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:182) adalah: "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah". Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### **Konsep Prestasi Kerja**

Hasibuan (2007) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugastugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Mangkunegara (2009) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas

pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Prabu (2009) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut". Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis menganalisis data. Pengertian dari metode penelitian menurut para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2012:2) "Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data obyektif, valid dan realibel dengan tujuan dapat menentukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat membuktikan dan mengembangkan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada". Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro, 2007). Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Menurut (Singarimbun dan Effendi,1995:5) "Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya".

Sedangkan menurut (Sani & Vivin, 2013;180) "Penelitian *explanatory* (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan". Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya menurut Faisal dalam (Sani dan Vivin, 2013:181)

Tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kemampuan kerja karyawan dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bengkel Betawi Diesel di Tangerang. Data yang di peroleh adalah dari kuesioner yang di sebar pada karyawan dalam kurun waktu satu minggu. Metode analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, koefisien korelasi, regresi linier berganda, analisa determinan, uji t dan uji f untuk pengujian hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

#### **Variabel Kemampuan Kerja (X1)**

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak. Perhitungan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf

signifikan (kesalahan) 5%. Bila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dengan melihat  $r_{tabel}$  diketahui bahwa  $n = 50$ , jadi  $r_{tabel} = 0.273$  Untuk mengetahui data yang diperoleh dari hasil penelitian maka dapat diuji dengan menggunakan uji validitas. Dibawah ini hasil rangkuman penghitungan uji validitas dengan menggunakan Ms. Office Excel 2010 sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Analisa Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.762	0.273	Valid
2	0.764		Valid
3	0.806		Valid
4	0.724		Valid
5	0.761		Valid
6	0.505		Valid
7	0.710		Valid
8	0.747		Valid
9	0.692		Valid
10	0.732		Valid

Sumber: Diolah oleh penulis.

Berdasarkan tabel variabel Kemampuan Kerja diatas dapat di simpulkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dari pernyataan No.1 sampai No.10 sehingga pernyataan yang dibuat tersebut Valid.

#### Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2)

Perhitunganya dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan taraf signifikan (kesalahan) 5% bila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Berdasarkan perhitungan menggunakan Ms.Excell 2010 didapatkan hasil validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Analisa Validitas Tunjangan Kesejahteraan (X2)

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.838	0.273	Valid
2	0.639		Valid
3	0.758		Valid
4	0.664		Valid
5	0.806		Valid
6	0.773		Valid
7	0.776		Valid
8	0.724		Valid
9	0.697		Valid
10	0.779		Valid
11	0.822		Valid
12	0.684		Valid
13	0.793		Valid
14	0.791		Valid

15	0.805	Valid
----	-------	-------

Sumber: Diolah oleh penulis.

Berdasarkan tabel variabel kinerja di atas dapat di simpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dari pernyataan No.1 sampai No.15 sehingga pernyataan-pernyataan tersebut Valid.

### Variabel Prestasi Kerja (Y)

Perhitunganya dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan taraf sig. (kesalahan) 5% bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid.. Berdasarkan perhitungan menggunakan Ms.Excell 2010 didapatkan hasil validitas sebagai berikut:

Tabel 3. Rangkuman Analisa Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.729	0.273	Valid
2	0.650		Valid
3	0.704		Valid
4	0.532		Valid
5	0.738		Valid
6	0.623		Valid
7	0.736		Valid
8	0.808		Valid
9	0.667		Valid
10	0.674		Valid
11	0.692		Valid
12	0.726		Valid

Sumber: Diolah oleh penulis.

Berdasarkan tabel Prestasi Kerja Karyawan di atas dapat di simpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dari pernyataan No.1 sampai No.12 sehingga pernyataan-pernyataan tersebut Valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) terhadap pertanyaan atau pernyataan yang merupakan indikator dari dua variabel. Tujuan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi angket. Butir kuesioner dikatakan realibel (handal) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha ( $\sqrt{}$ ) sebesar  $\geq 0,5$  atau dengan dasar keputusan sebagai berikut:  $\alpha > r \text{ tabel} = \text{Reliabilitas}$ ,  $\alpha < r \text{ tabel} = \text{Tidak Reliabilitas}$ . Peneliti pada kali ini menggunakan program SPSS Statistik versi 24.0 dan di terjemahkan kedalam 10 butir pernyataan/pertanyaan sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1) Per-Item

Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.14	24.694	.698	.881

P2	34.26	24.196	.694	.881
P3	34.08	23.953	.747	.878
P4	34.30	23.888	.631	.887
P5	34.02	24.959	.701	.882
P6	34.06	26.547	.391	.901
P7	34.22	24.420	.623	.886
P8	34.04	24.978	.682	.883
P9	34.34	25.209	.613	.887
P10	34.18	24.640	.657	.884

Dari hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* Setiap nilai pada kolom ini dibandingkan dengan nilai r pada tabel r yaitu 0.273 lebih besar maka item pernyataan di atas valid. Dan bisa dikatakan tidak valid jika pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil nilainya di bandingkan dengan r tabel. Dengan kesimpulan bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Output Hasil Uji

Reliabilitas Variabel (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Sumber: Diolah oleh penulis

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* senilai 0.895 > r tabel 0.273 sehingga bisa dikatakan reliabilitas pernyataan di atas sangat baik.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Variabel (X2) Per-Item

Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	51.68	71.283	.808	.940
P2	51.60	73.633	.578	.946
P3	51.64	72.235	.716	.942
P4	51.48	74.500	.614	.944
P5	51.54	72.253	.773	.941
P6	51.72	73.512	.739	.942
P7	51.64	73.378	.733	.942
P8	51.88	71.740	.671	.944
P9	51.54	73.764	.650	.944
P10	51.56	72.211	.740	.942
P11	51.84	69.239	.783	.941
P12	51.52	74.336	.638	.944
P13	51.62	72.444	.759	.941
P14	51.54	72.458	.756	.941
P15	51.68	72.100	.772	.941

Sumber: Diolah oleh penulis.

Dari hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* Setiap nilai pada kolom ini dibandingkan dengan nilai r pada tabel r yaitu 0.273 lebih besar maka item pernyataan di atas valid. Dan bisa dikatakan tidak valid jika pada kolom *Corrected Item-Total*

*Correlation* lebih kecil nilainya di bandingkan dengan *r* tabel. Dengan kesimpulan bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	15

Sumber: Diolah oleh penulis.

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* 0.946 > *r* tabel 0.273 Sehingga bisa dikatakan reliabilitas pernyataan-pernyataan di atas sangat baik.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Per-Item

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.56	33.394	.662	.889
P2	39.76	33.778	.560	.895
P3	39.60	34.408	.641	.890
P4	39.66	35.453	.434	.901
P5	39.74	33.584	.676	.888
P6	39.60	34.939	.545	.895
P7	39.58	33.106	.667	.889
P8	39.72	32.247	.754	.884
P9	39.50	34.908	.602	.892
P10	39.62	34.444	.603	.892
P11	39.62	34.281	.624	.891
P12	39.46	33.835	.663	.889

Sumber: Diolah oleh penulis.

Dari hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* Setiap nilai pada kolom ini dibandingkan dengan nilai *r* pada tabel *r* yaitu 0.273 lebih besar maka item pernyataan di atas valid. Dan bisa dikatakan tidak valid jika pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil nilainya di bandingkan dengan *r* tabel. Dengan kesimpulan bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Output Hasil Uji Realibilitas Variabel (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	12

Sumber: Diolah oleh penulis.

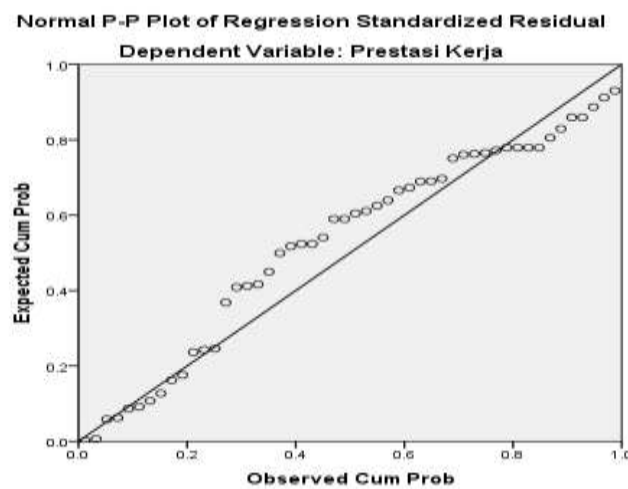
Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* 0.889 > *r* tabel 0.273 Sehingga bisa dikatakan reliabilitas pernyataan-pernyataan di atas sangat baik.



## HASIL UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Kenormalan suatu data merupakan syarat wajib suatu yang harus terpenuhi dalam regresi linier. Menurut Ghozali (2005), salah satu cara untuk mengetahui apakah penelitian berdistribusi normal atau tidak maka peneliti menggunakan cara uji normalitas dengan *Shapiro Wilk* dan melihat grafik *normal probability plots*. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat *normal probability plots* yaitu dengan melihat titik-titik penyebaran data terhadap garis diagonal pada grafik.



Grafik 1. Normal P-P Plot Normalitas  
Sumber: Diolah oleh penulis.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

#### Tests of Normality

Tests of Normality	Statistic	Df	Shapiro-Wilk
			Sig.
X1	0.961	50	<b>0.097</b>
X2	0.962	50	<b>0.107</b>
Y	0.970	50	<b>0.232</b>

Sumber: Diolah oleh penulis.

Berdasarkan output Test of Normality, diperoleh nilai signifikan X1 ( $0.097 > 0.05$ ), X2 ( $0.107 > 0.05$ ) dan Y ( $0.232 > 0.05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu suatu analisa untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai jalinan linear atau tidak. Biasanya, uji linearitas dipakai untuk prasyarat dalam analisa korelasi atau regresi linear. Uji Linieritas mempunyai ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan

yang linier antara variabel (X) dengan variabel (Y) dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tidak ada hubungan yang linier antara variabel (X) dengan variabel (Y) dengan hasil Uji statistik SPSS Versi 24.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas yaitu di gunakan untuk melihat ada atau tidaknya antar variabel dan untuk menguji apakah dalam regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batasan umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau VIF < 10 (Imam Ghazali, 2006:91).

**Hasil dan Kesimpulan:**

Variabel	Tolerance	VIF	KRITERIA
X1	0.539 > 0.10	1.854 < 10.00	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	0.539 > 0.10	1.854 < 10.00	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Diolah oleh penulis.

Jadi setelah diuji dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi kasus atau gejala mulikolinearitas maka bisa dilanjutkan ke tahap regresi berikutnya.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t kesalahan pengganggu pada periode t1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Adapun cara menganalisanya dengan melihat tabel Summary yaitu nilai *Durbin Watson* hitung nantinya akan dibandingkan dengan nilai DW (*Durbin Watson*) tabel, baik nilai DU (*Durbin Upper*) maupun nilai DL (*Durbin Lower*).

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	<b>.937<sup>a</sup></b>	0.879	0.873	2.25442	<b>1.958</b>

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesejahteraan, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil output diatas diketahui bahwa:

N = 50, K (jumlah variabel bebas) =2 dan Taraf sig =0.05

D	DI	Du	4-dl	4-du
1.958	1.285	1.445	2.715	2.555

Karena:  $du < d < 4-du = 1.445 < 1.958 < 2.555$  maka kesimpulannya adalah data tidak terjadi Autokorelasi. Sedangkan untuk melihat tingkat keeratan hubungan tersebut dengan melihat output

R (*Coefficient Correlation*) dengan diperoleh nilai 0.937 dan terletak derajat hubungan antara 0,800 – 1,000 yang di kategorikan bahwa korelasi "sangat kuat".

Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel kemampuan kerja (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) secara bersama-sama atau simultan berhubungan terhadap prestasi kerja karyawan.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jadi pembuktiannya disini adalah apakah ada pengaruh kemampuan kerja (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Tabel 12. Output t hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.332	2.328		1.861	.069
	Kemampuan Kerja	.207	.080	.179	<b>2.591</b>	<b>.013</b>
	Tunjangan Kesejahteraan	.561	.048	.806	<b>11.649</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Diolah oleh penulis.

Persamaan regresi dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan persamaan regresi diatas sebesar 4.332. Angka tersebut menunjukkan tingkat Prestasi kerja karyawan (Y) bila variabel kemampuan kerja dan tunjangan di abaikan;
2. Variabel independent kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar (0.179). Hal ini berarti bahwa, jika terjadi kenaikan sebesar (0.207) pada tingkat kemampuan kerja maka tingkat prestasi kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.207 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan;
3. Variabel Independent tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar (0.806). Hal ini berarti bahwa, jika terjadi kenaikan sebesar (0.561) pada tingkat pemberian tunjangan kesejahteraan maka tingkat prestasi kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.561 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan.

4. Dari kedua nilai antara kemampuan kerja dan pemberian tunjangan kesejahteraan terdapat perbedaan dimana variabel pemberian tunjangan kesejahteraan lebih besar dengan nilai koefisien sebesar (0.561) terhadap prestasi kerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau pengaruh yang diberikan variabel X secara silmutan atau secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Tabel 13. Output Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	<b>.879</b>	.873	2.25442

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesejahteraan, Kemampuan Kerja

Berdasarkan output di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.873 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kemampuan kerja dan pemberian tunjangan kesejahteraan mampu menyumbang kontribusi secara bersama-sama (silmutan) sebesar 87.3% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 12.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian.

### Perumusan Hipotesis (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.013 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2.591 > 2.315$  t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kemampuan kerja karyawan (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.591 > 2.315$ ) dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0.013 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $t_{hitung}$  nilainya positif, maka kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja (X1) yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bengkel Betawi Diesel.

### Perumusan Hipotesis (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $11.649 > 2.315$  t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Karyawan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.649 > 2.315$ ) dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $t_{hitung}$  nilainya positif, maka tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan kesejahteraan (X2) yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bengkel Betawi Diesel.

### Uji-F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh silmutan atau (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu dimana untuk pembuktian apakah ada pengaruh kemampuan kerja karyawan dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1727.706	2	863.853	<b>169.969</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	238.874	47	5.082		
	Total	1966.580	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesejahteraan, Kemampuan Kerja

### Perumusan Hipotesis (H3)

Berdasarkan output diatas di ketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara silmutan atau bersama-sama terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , Dan Nilai F hitung  $169.969 > 3.190$  F tabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis (H3) diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja (X1) dan pemberian tunjangan kesejahteraan (X2) silmutan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Karena Fhitung  $>$  Ftabel yaitu  $169.969 > 3.190$  dan memiliki taraf signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan pemberian tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara silmutan atau bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Bengkel Betawi Diesel.

### SIMPULAN

1. Dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan kerja yang dilakukan manajemen Bengkel Betawi Diesel di Tangerang sudah baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner dengan nilai rata-rata 75.92% yang menyatakan "Setuju" dengan kemampuan kerja baik secara teknis, konseptual dan sosial yang ditetapkan oleh perusahaan;
2. Pemberian tunjangan kesejahteraan ekonomis, fasilitas dan pelayanan pada Bengkel Betawi Diesel sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner dengan nilai rata-rata 73.76% yang menyatakan "Setuju". Salah satunya ialah dengan pemberian tunjangan kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan selama 3 bulan gaji pokok sudah adil dan layak bagi karyawan yang berkompeten, sesuai masa lamanya bekerja;
3. Tingkat pencapaian prestasi kerja karyawan yang di lakukan manajemen Bengkel Betawi Diesel sudah baik, hal ini dapat di lihat dari hasil kuesioner yang nilai rata-rata 72.03 % yang menyatakan "Setuju";
4. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2.591 > 2.315$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0.013 < 0.05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, karena  $t_{hitung}$  nilainya positif, maka kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam

penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja (X1) yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bengkel Betawi Diesel di Tangerang. Sedangkan dilihat dari nilai koefisien regresi  $X_1$  dengan Y berpengaruh positif dengan koefisien sebesar 0.179. Hal ini berarti bahwa, jika terjadi kenaikan sebesar 0.207 pada tingkat kemampuan kerja maka tingkat prestasi kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.207 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan;

5. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $11.649 > 2.315$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $t_{hitung}$  nilainya positif, maka tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan kesejahteraan (X2) yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bengkel Betawi Diesel di Tangerang. Dan koefisien regresi X2 dengan Y berpengaruh positif dengan koefisien sebesar (0.806) hal ini berarti bahwa, jika terjadi kenaikan sebesar 0.561 pada tingkat pemberian tunjangan kesejahteraan maka tingkat prestasi kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.561 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan.
6. Dari hasil uji ANOVA atau uji F didapatkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $169.969 > 3.19$  dan memiliki taraf signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan pemberian tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Bengkel Betawi Diesel di Tangerang. Sedangkan tingkat keeratan hubungan atau pengaruh dengan melihat output R (*Coefficient Correlation*) dengan diperoleh nilai 0.937 dan terletak derajat hubungan antara 0,800–1,000 yang di kategorikan bahwa korelasi "sangat kuat". Untuk kontribusi kemampuan kerja dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama sebesar 87.9% terhadap variabel prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 12.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti: motivasi, variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain- lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, Haris Budiyo, (2009). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alwi, Syafarudin. (2010). Prestasi Kerja (Online), (<http://www.id.wikipedia.org/>, di akses tanggal 08 Oktober 2010)
- Daft, Richard L. & Marcic, Dorothy, (2007). Management. The New Work Place: Thomson, South Western.
- Dwi Priyanto, (2008). Mandiri Belajar SPSS. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Gerhart, H & Hollenback, J.R. & Neo, Raymond A. & Wright, P.M. (2008). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, Ivancevich & Donnely. (1994). Perilaku, Struktur, dan Proses Organisasi Manajemen. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. "Cetakan Ke-Tiga Belas Edisi Revisi". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert H. Jackson, John. (2011). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan dua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rahmisyari. (2007). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2 No. 1 Februari-April 2007.
- Robbins, Stephen P. (1998). Perilaku Organisasi. Jakarta: Pren Halindo.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan keenam. Jakarta: Kencana Predana Media Group.