

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. SUSHI INDO SUKSES MANDIRI

Oleh:

Alex Jhon Steven Zagoto<sup>1)</sup>

Andika Dharmawan Harefa<sup>2)</sup>

Agam Sinaga<sup>3)</sup>

Lamminar Hutabarat<sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung<sup>1,2,3,4)</sup>

E-mail:

[alexjhonsteven@gmail.com](mailto:alexjhonsteven@gmail.com)<sup>1)</sup>

[aharefa21@gmail.com](mailto:aharefa21@gmail.com)<sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work ability and social security on work productivity. The research type is descriptive quantitative research, the main research population is a total of 115 employees. PT. Sushi Indo Sukse Mandiri. The sample consisted of 89 respondents and the data collection method in this study was a questionnaire. The results of the multiple linear regression gave the value  $Y = 9.324 + 0.459X_1 + 0.332X_2$ . Based on the results of the obtained partial  $t$ -tests for work ability ( $X_1$ )  $4.079 > 1.988$  and social insurance ( $X_2$ )  $3.305 > 1.988$ , it shows that the results of work ability and work well-being support are also partially influenced by work performance. The result is of  $F_{count} 21.017 > F_{table} 3.10$ , which explains that the ability to work ( $X_1$ ) and the social support of the employee simultaneously have a significant effect on job performance. The determining coefficient level ( $R^2$ ) obtained an adjusted R-squared level of 0.713 (71.3%), and 28.7% were affected by other factors not included in this study. Based on the results of this study, it can be concluded that maintaining work ability and work well-being at the same time has a significant impact on work performance at PT. Sushi Indo Success Independent. In order to achieve work results, it is recommended that the company continues to increase the benefits of work efficiency and work well-being.*

**Keywords: Work Ability, Welfare Benefits and Work Performance**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dalam upaya melihat dampak Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja. Jenis kajian yang digunakan ialah kajian kuantitatif deskriptif, terhadap populasi diteliti sejumlah 115 orang pekerja di PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. Sampel terdiri dari 89 responden dan dalam penelitian ini metode pengumpulan data Kuesioner. Hasil regresi linier berganda diperoleh nilai  $Y = 9,324 + 0,459X_1 + 0,332X_2$ . Berdasarkan Hasil Uji  $t$  parsial diperoleh untuk Kemampuan Kerja ( $X_1$ )  $4,079 > 1,988$  lalu Tunjangan Kesejahteraan ( $X_2$ )  $3,305 > 1,988$ , hal ini menunjukkan hasil Kemampuan kerja lalu Tunjangan Kesejahteraan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan untuk prestasi Kerja. Hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $21,017 > F_{tabel} 3.10$ , hal ini menerangkan Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan secara bersamaan memiliki signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara taraf koefisiensi determinan ( $R^2$ ) didapat taraf *R Square adjusted* senilai 0,713 (71,3%) sedangkan 28,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut pada studi ini. Berdasarkan dekrit dari studi ini, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. Disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan kemampuan kerja serta tunjangan kesejahteraan karyawan agar tercapainya prestasi Kerja

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

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Keterampilan kerja pekerja sangat berguna kepada perusahaan sebab tiap tugas kerja punya syarat dan keahlian khusus agar dapat melakukan tugas kerja dengan lancar dan berdaya guna. Pekerjaan yang akan dilakukan harus selaras berdasar pada kemampuan karyawan. Semua kemampuan harus telah dikuasai oleh pribadi pada dasarnya terdiri dari dua faktor ialah *intellectual ability* dan *Physical ability*. Pekerjaan itu mempengaruhi keahlian seseorang dalam bernalar. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan menentukan kinerja perusahaan karena motivasi dari atasan, rekan kerja, dan motivasi diri.

Tunjangan kesejahteraan meliputi hal-hal terkait balasan atas kerja keras karyawan yang dapat mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan naik atau turun. Oleh karena itu, membutuhkan regulasi tunjangan yang pantas dan seimbang. regulasi ketenagalistrikan harus benar-benar adil dan wajar. Tujuan utama dari menawarkan jenis manfaat ini, sering disebut sebagai "*Fringe Benefit*", ialah supaya karyawan dapat dipertahankan kurang waktu yang panjang.

Kesejahteraan pegawai atau pekerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan tenaga kerja dan menjadi tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan swasta atau instansi pemerintah. Pada prinsipnya kesejahteraan karyawan tidak hanya pada besarnya pendapatan (gaji) yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, tetapi faktor-faktor lain juga memegang peranan penting, seperti jaminan kesehatan, perhatian pemberi kerja terhadap peralatan kerja, lingkungan kerja, pelatihan. dan keterampilan. kerja.

Prestasi kerja adalah urusan setiap perusahaan yang sangat vital. Prestasi kerja

sebagai isu yang amat penting bagi organisasi. Upaya kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan prestasi kerja yang sangat tinggi dalam perusahaan atau organisasi, sebagaimana yang diketahui mencapai haluan perusahaan ialah hal yang dicari semua perusahaan.

PT. Sushi Indo Sukses Mandiri merupakan restoran *franchiser* dari Singapore. Di Indonesia sudah terbuka di Medan, Surabaya, Bali, Bandung, Batam, Jakarta, Palembang, dan Pekanbaru. Outlet Sushi Tei di Medan di buka pertama kali di jl. Teuku Daud No. 6/12 pada tahun 2006. Kemudian sekitar tahun 2007 PT. Sushi Indo Sukses Mandiri membuka salah satu cabang di Sun Plaza Medan tepatnya di lantai LG dan semakin berkembang di tahun-tahun berikutnya, hingga membuka enam cabang *outlet* di Kota Medan sekarang ini.

Seiring dengan perkembangan perusahaan yang semakin pesat, PT. Sushi Indo Sukses Mandiri menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Loyalitas dan prestasi kerja karyawan dikuasai penuh oleh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan karyawan.

Menyadari pentingnya kemampuan kerja dan tunjangan karyawan di tempat kerja itu sebabnya penulis memilih topik "**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri**".

### 1.2. Batasan Masalah

Supaya studi menjadi terarah serta adanya keterbatasan sumber daya yang diambil oleh peneliti, maka peneliti membatasi masalah hanya pada "variabel Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan Karyawan serta pengaruhnya terhadap variabel Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri".

### 1.3. Rumusan Masalah

Dengan dasar uraian-uraian tersebut, peneliti merumuskan permasalahan dalam studi ini, ialah :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri ?
2. Apakah Tunjangan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri ?
3. Apakah Kemampuan Kerja serta Tunjangan Kesejahteraan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri ?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Kemampuan kerja

Menurut Blanchard dan Hersey (2013: 21), kemampuan kerja adalah suatu kondisi yang sangat berkualitas dan efektif dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Toha (2013:328) kemampuan adalah salah satu kematangan kapabilitas dan kemahiran dalam pribadi karyawan.

#### 2.1.2. Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2013:213), Kesejahteraan karyawan merupakan imbalan tambahan (materi dan non-materi) yang diberikan oleh polis. Hal ini bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Sementara itu, menurut Yani (2012:138) dalam memandang kesejahteraan karyawan (*employee's well-being*), kesejahteraan dianggap universal dan mencakup karyawan, keluarga dan kesejahteraan fisik atau mental.

### 2.1.3. Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Badriyah (2015:136) prestasi kerja yaitu pekerjaan yang diperoleh seseorang ketika ia menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kejujuran, dan ketepatan waktu. Kemudian, menurut Sucipto (2017:70) prestasi kerja sebagai penilaian prestasi individu amat berguna untuk kedinamikan pertumbuhan keseluruhan organisasi, melalui penilaian ini dapat dilihat keadaan sebenar bagaimana prestasi pekerja.

### 2.2. Hipotesis

Rincian penelitian terdahulu yang berdasar maka penulis menentukan hipotesis, ialah :

- H<sub>1</sub> : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri
- H<sub>2</sub> : Tunjangan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.
- H<sub>3</sub> : Kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi dilaksanakan di PT. Sushi Indo Sukses Mandiri Sun Paza Medan, yang beralamat di Jalur KH. Zainul Arifin Nomor. 7, Kota Medan, Sumatra Utara serta dilaksanakan mulai bulan Mei 2022 hingga dengan Agustus 2022.

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Pada studi memiliki populasi adalah karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri di Kota Medan yakni berjumlah 115 responden.

### 3.2.2. Sampel

Kriteria pengambilan sample untuk mendukung studi yaitu seluruh karyawan pada Sushi Indo Sukses Mandiri di Kota Medan. Studi ini diuji pakai rumus Slovin,

sehingga jumlah sampel yang diteliti minimal 89 orang.

### 3.3. Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1 : Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	Keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan (Hersey 2013:21)	1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan Fisik 3. Pendidikan	Likert
Kesejahteraan Karyawan (X <sub>2</sub> )	Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat. (Hasibuan 2013:213)	1. Program Kesejahteraan Ekonomis 2. Program kesejahteraan fasilitas 3. Program kesejahteraan pelayanan	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Badriyah 2018:136)	1. Kesetiaan 2. Prestasi 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreatifitas	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis (2022)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas dan Realibitas

**Tabel 4.1. : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil Validitas Variabel X <sub>1</sub> (Kemampuan Kerja)			
Item	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,506	0,207	Valid
2.	0,721	0,207	Valid
3.	0,596	0,207	Valid
4.	0,691	0,207	Valid
5.	0,661	0,207	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X <sub>2</sub> (Tunjangan Kesejahteraan)			
Item	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,792	0,207	Valid
2.	0,667	0,207	Valid
3.	0,811	0,207	Valid
4.	0,601	0,207	Valid
5.	0,498	0,207	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Prestasi Kerja)			
Item	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0,501	0,207	Valid
2.	0,687	0,207	Valid
3.	0,701	0,207	Valid
4.	0,698	0,207	Valid
5.	0,501	0,207	Valid
6.	0,631	0,207	Valid
Item	Reliability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	r tabel	
Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,786	0,6	Reliabel
Tunjangan Kesejahteraan Karyawan (X <sub>2</sub> )	0,721	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,749	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25.0 (2022)

Hasil statistik Validitas dan Realibitas diatas, maka dapat disebutkan bahwa semua instrumen yang digunakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan terlihat bahwa *Cronbach's Alpha* dari tiga variabel lebih dari nilai  $r_{alpha}$ , maka dapat disebut andal dan kredibel serta memenuhi syarat sebagai tolak ukur konsisten instrumen.

#### 4.2. Uji Normalitas

Tabel 4.2. : Hasil Statistik *Komogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kemampuan Kerja	Tunjangan Kesejahteraan karyawan	Prestasi Kerja	Unstandardized Residual
N		89	89	89	89 <sup>c</sup>
Exponential parameter. <sup>a,b</sup>	Mean	21,70	21,84	26,54	1,2765459
Most Extreme Differences	Absolute	,564	,550	,563	,097
	Positive	,316	,318	,323	,051
	Negative	-,564	-,550	-,563	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		5,109	5,190	5,160	,647
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,781
a. Test Distribution is Exponential.					
b. Calculated from data.					
c. There are 44 values outside the specified distribution range. These values are skipped.					

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 (2022)

Statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan pendekatan nilai signifikan *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  maka nilai statistik ini dapat disimpulkan bahwa data ini terdistribusi secara normal.

#### 4.3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3. . : Hasil uji multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,324	2,662		3,503	,001		
Kemampuan Kerja	,459	,113	,385	4,079	,000	,879	1,138
Tunjangan Kesejahteraan karyawan	,332	,100	,312	3,305	,001	,879	1,138

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 (2022)

Statistik tersebut menunjukkan nilai masing-masing VIF  $8,038 < 10$ , maka dapat diartikan Merujuk keluaran nilai pengujian nilai *Tolerance* dan VIF tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4. Regresi Lineaer Ganda

**Tabel 4.5 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,324	2,662		3,503	,000
	Kemampuan Kerja	,459	,113	,385	4,079	,000
	Tunjangan Kesejahteraan karyawan	,332	,100	,312	3,305	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2022)*

Hasil analisis tersebut yaitu  $Y = 9,324 + 0,459X_1 + 0,332X_2$  dapat dieksplanasi yaitu :

$a = 9,324$  merupakan nilai konstanta, artinya ketika Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan adalah sebesar 0, maka perolehan Prestasi Kerja adalah sebesar 9,324

$b_1 =$  Koefisien regresi Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa output meningkat sebesar 0,459 unit ketika kemampuan kerja meningkat satu unit.

$b_2 =$  Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada tunjangan kesejahteraan menyebabkan peningkatan Prestasi kerja sebesar 0,332 unit.

#### 4.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.6 : Hasil uji determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 <sup>b</sup>	,728	,713	3,705

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber : Data penelitian diolah menggunakan SPSS 25.0 (2022)*

Determinasi ( $R^2$ ) tersebut diinterpretasikan ialah sebagai berikut hasil diketahui bahwa nilai  $R = 0,573$ . Dalam Kalkulasi Interval Koefisien Korelasi nilai tersebut berada pada  $0,40 < R_{x_1x_2y} \leq 0,60$ , berarti hubungan antara variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan

Tunjangan Kesejahteraan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 57,3% sehingga dapat diartikan kaitan antar kedua variable amat kuat. Kemudian, penentuan besarnya perubahan Prestasi Kerja dapat diperoleh dari *R Square Adjusted* 0,713. Nilai tersebut menjelaskan perubahan Prestasi Kerja terpengaruh dari Kemampuan Kerja serta Tunjangan Kesejahteraan Karyawan 71,3% sementara sebesar 27,2% berasal oleh faktor-faktor diluar studi ini.

#### 4.6. Uji signifikasi individu (Uji-T)

**Tabel 4.7 : Hasil Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,324	2,662		3,503	,000
	Kemampuan Kerja	,459	,113	,385	4,079	,000
	Tunjangan Kesejahteraan karyawan	,332	,100	,312	3,305	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber : Data berasal dari olahan menggunakan SPSS 25.0 (2022)*

Syarat pengujian signifikan individu memenuhi pada level  $\alpha = 5\%$  dengan tingkatan arah dua (1,988) Nilai t untuk  $n = 89 - 2 = 87$  yaitu 1,988.

1. Uji Signifikansi individu dari Kemampuan Kerja ( $X_1$ )

Hasil Signifikansi individu (parsial) meliputi variabel Kemampuan Kerja dengan Prestasi Kerja sebagaimana tabel 4.14 memperlihatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,079 > 1,988$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

2. Uji Signifikansi individu dari Tunjangan Kesejahteraan ( $X_2$ ) Hasil Signifikansi individu (parsial) meliputi variabel Tunjangan Kesejahteraan dengan variabel Prestasi Kerja memperlihatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,305 > 1,988$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

#### 4.7. Uji signifikasi simultan (uji F)

**Tabel 4.8 : Hasil uji signifikasi simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square
1	Regression	122,165	2	61,082
	Residual	249,948	86	2,906
	Total	372,112	88	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25.0 (2022)

Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, hal ini ditunjukkan dari nilai F sebesar  $21,017 >$  nilai F tabel  $3,10$  dengan signifikansi (sig) sebesar  $0,000$ . Nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari  $0,05$ , sehingga model regresinya adalah: Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), yakni prestasi kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri Medan.

#### 4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.9.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan eksekusi pengujian parsial dari Kemampuan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja, memperlihatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,079 > 1,988$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga diambil keputusan yaitu Kemampuan Kerja memiliki pengaruh substansial dengan prestasi kerja di Pt. Sushi Indo Sukses Mandiri.

Hasil penelitian ini, ekuivalen dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Minati (2018), yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Sawit Makmur di Desa Sei Sijengi Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil ini menunjukkan bahwa variable Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

##### 4.9.2. Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan dari tes uji t (parsial) dari variable Tunjangan Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,305 > 1,988$ ) dan tingkat sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

Hasil penelitian ini, ekuivalen dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2015), yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Railink Medan (Kereta Api Bandara). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.

##### 4.9.3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan simultan diketahui nilai tabel F  $21,017 > F 3,10$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  (sig). Nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari  $0,05$ , sehingga dari model regresi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan tunjangan tunjangan kesejahteraan bagi karyawan ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

Hasil uji dari determinan koefisien ( $R^2$ ) dilihat bahwa taraf  $R = 0,573$ . Dalam mengetahui tingkatan ragam Prestasi Kerja muncul dari taraf *Adjusted R Square* didapatkan sebesar  $0,713$ . Nilai tersebut menjelaskan ragam Prestasi Kerja memiliki

pengaruh oleh Kemampuan Kerja serta Tunjangan Kesejahteraan 71,3% sedangkan sisanya sebesar 28,7% berasal dari pengaruh indikator diluar studi ini, seperti motivasi, komunikasi, gaji dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian deskriptif, penulis dapat membuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai  $Y = 9,324 + 0,459X_1 + 0,332X_2$ . Dengan menggunakan persamaan di atas, diketahui bahwa nilai konstanta 9,324, secara skematis, ini adalah nilai konstan Kemampuan Kerja serta Tunjangan Kesejahteraan Karyawan bernilai 0, maka nilai Prestasi Kerja memiliki nilai sebesar 9,324.
2. Hasil pengujian uji t (parsial), mewakili nilai probabilitas atau nilai signifikansi 0,000 bersama variable Kemampuan Kerja ( $X_1$ ),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,079 > 1,988$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan ( $X_2$ ),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,305 > 1,988$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (Uji F) diperoleh nilai sebesar 21,017 yang lebih besar dari nilai F tabel 3.10 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih rendah dari 0,05 maka dapat disimpulkan dari model regresi bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan pekerja sosial ( $X_2$ ) secara simultan

berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja di PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

4. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ),  $R = 0,573$ . Untuk memperkirakan besarnya variasi kinerja tugas, dapat dianggap 0,713 dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh. Hal ini menjelaskan 71,3 persen variasi kemampuan kerja dan jaminan sosial pekerja, sedangkan sisanya 28,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan metode ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan seperti:

1. Keterbatasan dalam studi ini dibatasi hanya Kemampuan Kerja serta Tunjangan Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja yang memakai sebanyak 89 responden sebagai sample menggunakan instrument, sehingga Ada kelemahan dalam konsistensi tanggapan di antara responden yang berbeda dan ketika digunakan dalam pengaturan yang berbeda.
2. Tahap-tahap pengumpulan informasi yang dijalankan, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini disebabkan karena perbedaan cara pandang, persepsi dan pemahaman terhadap setiap pertanyaan dan faktor lainnya. meliputi kejujuran, hasil dan kelengkapan pendapat responden.

## Saran

Simpulan diatas, menjadi bahan bagi penulis memberikan saran sebagai pandangan, yaitu :

1. Hasil studi yang menunjukkan hubungan dampak keterkaitan kemampuan kerja prestasi kerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri, maka PT. Sushi Indo Sukses Mandiri diharapkan meningkatkan strategi pengembangan kemampuan karyawan PT. Sushi Indo Sukses



- Mandiri. Dengan tujuan agar menambah wawasan dan kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standarisasi perusahaan sehingga keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan hubungan pengaruh signifikan antara Tunjangan Kesejahteraan Karyawan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Sushi Indo Sukses Mandiri, maka PT. Sushi Indo Sukses Mandiri disarankan agar perusahaan selalu menyediakan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan bagi setiap karyawan agar karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga tercapainya prestasi kerja karyawan pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.
  3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan pengaruh signifikan secara bersama sama antara kemampuan kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Sushi Indo Sukses Mandiri, maka PT. Sushi Indo Sukses Mandiri diharapkan tetap memperhatikan kemampuan kerja dan mempertahankan tunjangan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri dalam bekerja dapat mempertahankan tujuan dan sasaran PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Blanchard, K. dan Hersey P. 2013, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Perusahaan* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . Bumi Aksara, Jakarta.
- Sucipto. 2017. *Perancangan Active Database System Pada Sistem Informasi Pelayanan Harga Pasar* di <http://ojs.unpkediri.ac.id>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha. Miftah 2013 “*Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.