

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) RAYON
MEDAN JOHOR**

SKRIPSI

OLEH:

EVA RAMAYANI

168320121



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor
Nama : EVA RAMAYANI
NPM : 16 832 0121
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing



(Dr. Wan Suryani, SE., M.Si)

Pembimbing I



(Dahrul Siregar, SE., M.Si)

Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Athan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 15/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 Mei 2020
Yang Membuat Pernyataan,



EVA RAMAYANI
NPM :16.832.0121

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EVA RAMAYANI
NPM : 16.832.0121
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

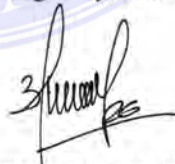
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non- Exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 15 Mei 2020

Yang menyatakan



EVA RAMAYANI

16.832.0121

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 58 orang. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) versi 20.00. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan, sementara Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.907 > 2.004$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0.000 < 0.05$). Artinya bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Tunjangan Kesejahteraan $t_{hitung} >$ pada nilai t_{tabel} ($10.685 > 2.004$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel Tunjangan Kesejahteraan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $F_{hitung} = 89.725$, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3.16, dengan demikian $F_{hitung} (89.725) > F_{tabel} (3.16)$ dengan nilai Sig. F adalah sebesar 0.000. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.765, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan mampu menerangkan bahwa Kinerja Pegawai sebesar 76,5% dan sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Work Ability and Welfare Benefits on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. This type of research is associative research that connects two or more variables. The population used in this study was 58 people. Data analysis techniques were performed using the SPSS (Statistical Package For Social Sciences) version 20.00 program. The independent variable used in this study is Work Ability and Welfare Benefits, while Employee Performance is the dependent variable. The results showed that partially the coefficient regression variable Working Ability $t_{count} > t_{table}$ ($5.907 > 2.004$), and the significance value was smaller than the probability value ($0.000 < 0.05$). This means that the variable work ability has a significant effect on employee performance. Partially Welfare Benefits $t >$ on the table value ($10,685 > 2,004$), and the significance value is smaller than the probability value ($0,000 < 0.05$) means that the Welfare Benefit variable has a partial effect on Employee Performance. Simultaneously shows that the variable work ability and welfare benefits significantly influence employee performance because the value of $F_{count} = 89.725$, while F_{table} is 3.16, thus $F_{count} (89.725) > F_{table} (3.16)$ with a Sig. F is 0,000. The coefficient of determination is 0.765, this shows that the variable ability of Work Ability and Welfare Benefits is able to explain that Employee Performance is 76.5% and the remaining 23.5% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Ability, Welfare Benefits and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor”. Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Stara I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan diimplementasikan dan menjadi bekal penulis dikemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Adapun penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua Tercinta (Bapak Sarmin Jupri dan Ibu Nurlela) serta keluarga besar yang telah memberikan nasihat serta do'a yang tiada hentinya, serta memberi dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus Sekretaris yang telah memberikan motivasi.

5. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Ketua Sidang.
6. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Dahrul Siregar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membantu menyempurnakan skripsi ini.
8. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D,CIMA selaku Dosen Pembimbing II dalam penyusunan Proposal.
9. Seluruh Dosen, Staff Pengajar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Manager PT. PLN Persero Rayon Medan Johor yang telah memberi izin untuk melakukan riset guna untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk Bayu Trinanda yang selalu menjadi penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Serta teman yang selalu memberikan semangat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi terkhususnya Fitri Rahmayani, Rika Handayani, Nuriyah, Bungaran Siallagan, Teguh Arfandy Arief, M. Ryan Fauzi Rangkuti, Dimas Anggara, Tartila Deandra dan teman-teman Manajemen B 2016.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, 10 Mei 2020

Penulis,

Eva Ramayani

16.832.0121



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

v

Document Accepted 19/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Rumusan Masalah.....	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1 Kemampuan Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	6
2.1.2 Jenis-jenis Kemampuan Kerja.....	7
2.1.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	7
2.2 Tunjangan Kesejahteraan.....	8
2.2.1 Pengertian Tunjangan Kesejahteraan.....	8
2.2.2 Tujuan Tunjangan Kesejahteraan.....	9
2.2.3 Indikator Tunjangan Kesejahteraan.....	10
2.3 Kinerja Pegawai.....	13
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	14

2.3.3 Indikator Kinerja.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Kerangka Konseptual.....	17
2.6 Hipotesis.....	20
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	22
3.3 Definisi Operasional.....	24
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6 Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	32
4.2 Deskriptif Responden	39
4.3 Penyajian Data Angket	41
4.4 Teknik Analisis Data	54
4.5 Pembahasan	68
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/teks	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	22
Tabel 3.2	Populasi Penelitian.....	23
Tabel 3.3	Definisi Operasional.....	24
Tabel 3.5	Bobot Nilai Angket.....	26
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden X_1 (P1)	41
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden (P2)	42
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden (P3)	42
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden (P4)	43
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden (P5)	43
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden (P6)	44
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden (P7)	44
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden (P8)	45
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden (P9)	45
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden (P10)	46
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden X_2 (P1)	47
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden (P2)	47
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden (P3)	48
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden (P4)	48
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden (P5)	49

Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden (P6)	49
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Y (P1)	50
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden (P2)	51
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden (P3)	51
Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Responden (P4)	52
Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Responden (P5)	52
Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Responden (P6)	53
Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Responden (P7)	53
Tabel 4.27 Distribusi Jawaban Responden (P8)	54
Tabel 4.28 Estimasi Uji Validitas	55
Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.30 Kolmogorov Smirnov	60
Tabel 4.31 Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.32 Uji Gletser	63
Tabel 4.33 Hasil Estimasi Regresi	63
Tabel 4.34 Uji Simultan	65
Tabel 4.35 Uji Parsial	65
Tabel 4.36 Uji Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/teks	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual.....	18
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	33
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	36
Gambar 4.3	Grafik Histogram	58
Gambar 4.4	Normality P Plot	59
Gambar 4.5	Uji Scatterplot	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, dituntut adanya perubahan yang sangat cepat termasuk diharapkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks disegala bidang. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah pegawai perusahaan. Pegawai perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja pegawai perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Selain kemampuan kerja pegawai, perusahaan juga perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan pegawainya karena kesejahteraan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai itu pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan pegawai tersebut. Pemberian kesejahteraan kepada pegawai sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan ataupun pegawai untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai, meningkatkan kemampuan kinerja pegawai, dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Penyaluran listrik dilakukan oleh PT. PLN (Persero) tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri, baik industri besar maupun kecil.

Selama penelitian ditemukan terdapat fenomena di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor yang berhubungan dengan kemampuan kerja seperti masih banyak pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sedangkan yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan yaitu tidak adanya fasilitas Poliklinik yang tersedia. Adanya masalah tersebut berakibat terhambatnya efektivitas yang dihasilkan oleh pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Banyaknya pegawai yang tidak menepati waktu untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.
2. Pemberian tunjangan tunai seperti bonus yang diberikan tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan tambahan jam kerja.
3. Kurangnya efektivitas dalam menyelesaikan tugasnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor?
2. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor?
3. Apakah kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.
2. Untuk mengetahui apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti, menambah dan meningkatkan wawasan keilmuan terkhusus yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna kepada pihak perusahaan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor agar dapat dilakukan evaluasi oleh pihak terkait yang berhubungan langsung dengan pegawai.

3. Bagi Akademisi, dapat melengkapi referensi literatur bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area serta penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.





BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kemampuan Kerja

2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Kemampuan berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2008: 57), menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaannya. Begitupun dengan Handoko (2001: 117), mendefinisikan kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Kaleta dan Dorota (2006: 170) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik, mental, dan kemampuan fungsional pegawai, kesehatan, dan penilaian subjektif pegawai dalam kondisi organisasi sosial yang diberikan.

Ogurtsova dan Fernandes (2017) Kemampuan kerja (*Work Ability*) merupakan berbagai segi dinamis, determinas untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negative denan usia, dan secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum.

2.1.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008: 46), menyatakan jenis-jenis kemampuan kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

3. Kemampuan Emosional

Emosi yang kuat seperti rasa benci yang amat sangat terhadap suatu peraturan perusahaan, dapat menyebabkan seseorang tidak menyenangi sebagian besar kebijakan dan peraturan perusahaan.

2.1.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja menurut Robbins dan Aydede (2008) adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan.

4. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih cepat dan mudah.

5. Pengetahuan

Ilmu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2 Tunjangan Kesejahteraan

2.2.1 Pengertian Tunjangan Kesejahteraan

Dalam menentukan tunjangan kesejahteraan, perusahaan perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan pegawainya, karena kesejahteraan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja pegawainya.

Menurut Hasibuan (2003: 185), kesejahteraan pegawai adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijakan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan

mental pegawainya agar produktivitas dalam bekerja meningkat. Manullang (2005) menjelaskan tunjangan kesejahteraan pegawai merupakan program pelayanan pegawai dan membentuk, memelihara semangat pegawai, yaitu dengan sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Tunjangan kesejahteraan pegawai menurut Dessler (2015), adalah Sejumlah ganjaran (baik material maupun non material) yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

2.2.2 Tujuan Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Manullang (2005), menyebutkan tujuan tunjangan kesejahteraan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesejahteraan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik maupun mental.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan-gangguan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan ataupun sebaliknya.
4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.2.3 Indikator Pengukuran Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2009:188) kesejahteraan kerja yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan keluarganya. Indikator pengukuran kesejahteraan kerja terdiri dari :

1. Kesejahteraan Ekonomis Pegawai

Kesejahteraan ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para pegawai. Bentuk-bentuk kesejahteraan kerja ini antara lain:

a. Pensiun

Pemberian pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada pegawai yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.

b. Asuransi

Program ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, atau asuransi kecelakaan. Disini perusahaan bisa bekerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi pegawainya.

c. Pemberian Kredit

Pemberian kredit yang dibutuhkan pegawai bisa diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh pegawai itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

2. Rekreasi

Dalam menyusun program ini yang menjadi masalah bagi pihak manajemen adalah apakah program ini diserahkan kepada pemilihan individu masing-masing atukah disponsori oleh perusahaan karena menyangkut masalah biaya, efektivitas, dan sikap pegawai. Program rekreasi dikelompokkan ke dalam :

a. Kegiatan Olahraga

Kegiatan olahraga bisa dimaksudkan untuk sekedar memelihara kesehatan atau bisa juga untuk mengejar prestasi.

b. Kegiatan Sosial

Kegiatan sosial dapat dilakukan, misalnya dengan darma wisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.

3. Pemberian Fasilitas

a. Penyediaan Kafetaria

Dimaksudkan untuk mempermudah para pegawai yang ingin makan atau tidak sempat pulang. Diharapkan dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

b. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota-kota membuat banyak pegawai yang menghadapi masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan kadang-kadang menyediakan fasilitas perumahan berupa rumah dinas, asrama atau hanya memberikan tunjangan perumahan.

c. Fasilitas Pembelian

Disini perusahaan menyediakan toko perusahaan dimana pegawai dapat membeli berbagai barang, terutama barang-barang yang dihasilkan perusahaan dengan harga yang lebih rendah.

d. Fasilitas Kesehatan

Penyediaan fasilitas kesehatan erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan pegawai, juga karena adanya peraturan pemerintah yang mengatur keamanan dan kesehatan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa digunakan untuk berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan.

e. Penasihat Keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para pegawai tidak kesulitan dalam mengatur keuangannya.

f. Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para pegawai yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas yang disediakan biasanya berupa perpustakaan yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai yang ingin menambah pengetahuan mereka sendiri dengan jalan membaca.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Soelaiman (2007: 279), kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh pegawai dalam bentuk barang atau jasa dan dikerjakan pada periode dan ukuran atau jumlah tertentu. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus

memiliki derajat ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang pekerjaannya. Mangkunegara (2011: 67) mengungkapkan kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Calsolaro dan Edison (2016: 190), menambahkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik (Moehariono, 2012: 96).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Moehariono (2012: 133) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Kinerja individu (kemampuan, motivasi, peran), kinerja tim atau kelompok (keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, struktur tim, peran tim), kinerja organisasi (lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, penilaian kinerja, kultur organisasi). Sedangkan menurut Mansourizadeh dan Ismail (2011: 236), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara umum ada dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kemampuan kerja, budaya organisasi, loyalitas, tanggung jawab dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi dan penilaian kinerja.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Manurut Robbins (2008: 50), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

3. Faktor Sikap Mental

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara fisik, mental, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target yang akan dicapai.

2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mas'ud (2004) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian. Tingkat dimana seseorang dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu telah diuraikan mengenai hasil-hasil dari penelitian yang didapat oleh penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian tersebut adalah:

Tabel 2.1

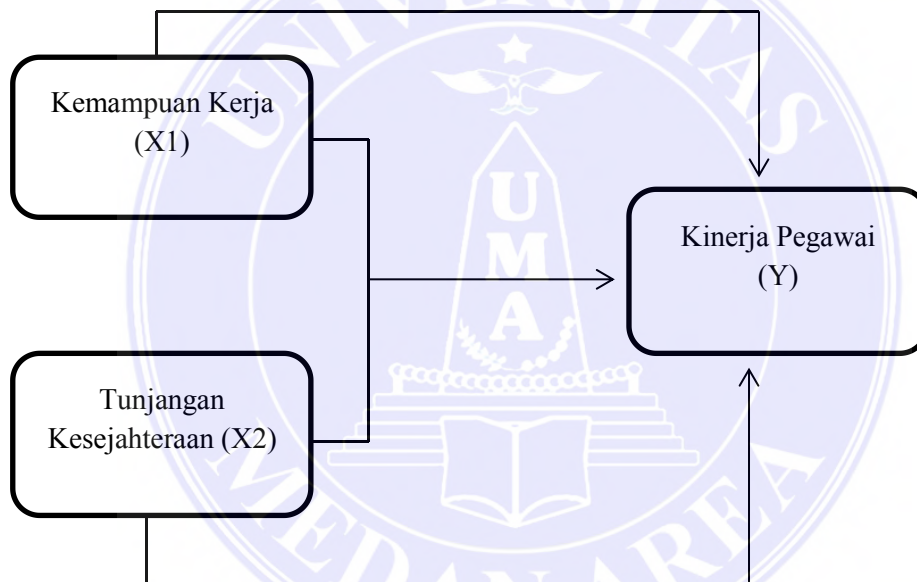
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Pratama dan Wardani (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	X1: Kemampuan Kerja X2: Semangat Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang

			Kendal.
Ramadhan (2018)	Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk Kcu di Kota Makasar	X1 : Tunjangan Kesejahteraan Y: Kinerja Karyawan	Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Prasetyo (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)	X1: Kemampuan Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) variabel Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Arini (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	X1: Kemampuan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara Parsial (masing-masing), pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.
Aprilia (2018)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Hotel Isola Resort & Meeting Services)	X1: Kemampuan Kerja X2: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Kemampuan maupun motivasi bersamaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services.

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap adanya kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan yang dilakukan pegawai. Peneliti menggunakan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan sebagai variabel independen. Peneliti ingin menguji pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.5.1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja adalah hal yang sangat penting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan perusahaan yang diterima. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan akan berdampak pada tingkat kerja.

Hubungan kemampuan kerja juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Aprilia, 2018; Arini, 2015; Prasetyo, 2015; Pratama dan Wardani, 2017). Secara umum, penelitian kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja disebabkan karena pegawai yang mempunyai kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya dan menyelesaikannya tepat waktu, maka akan mempengaruhi kinerjanya.

2.5.2 Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Untuk dapat mempertahankan pegawainya, terutama yang mempunyai kinerja yang baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan tunjangan kesejahteraan yang cukup terhadap pegawainya. Supaya pegawai dapat lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Hubungan tunjangan kesejahteraan juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ramadhan, 2018). Secara umum penelitian tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena apabila tunjangan kesejahteraan yang diberikan dapat memuaskan pegawai, maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

2.6 Hipotesis

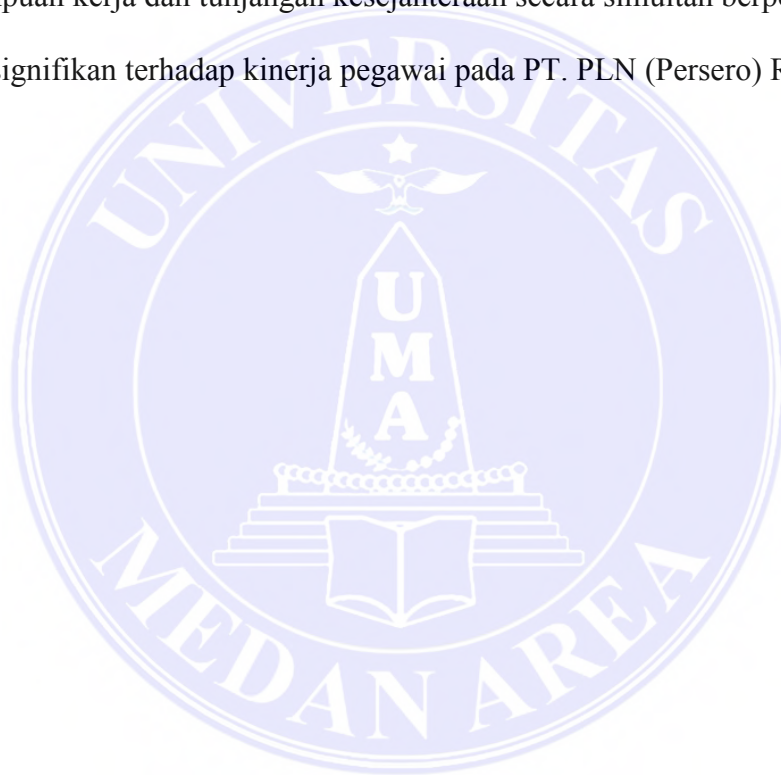
Menurut Sugiyono (2015), hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara waktu yang dapat menerangkan

fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

H2: Tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

H3: Kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh dan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu. Dalam penelitian ini akan dilihat pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. PLN (Persero) Rayon Jl. Karya Ujung, Deli Tua, Kec. Namorambe, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Adapun penelitian yang direncanakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
		2019		2020				
1	Penyusunan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Pembagian Kuesioner							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja Hijau							
7	Meja Hijau							

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015: 135), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor yang berjumlah 58 pegawai dengan perinci sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor

No	Devisi	Jumlah Pegawai	Status Pegawai
1	Pegawai	34	Tetap
2	Petugas YANTEK (Layanan Teknisi)	24	Tetap
Total		58 Orang	

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 136), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling*, karena teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Adapun teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut Sampel Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015: 143). Dalam penelitian jumlah populasi sebanyak 58 orang pegawai digunakan sebagai sampel.

3.3 Definisi Operasional

Tabel 3.3
Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan (<i>ability</i>) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja 4. Keterampilan 5. Pengetahuan 	Likert
Tunjangan Kesejahteraan (X2)	Tunjangan kesejahteraan pegawai merupakan program pelayanan pegawai dan memebentuk, memelihara semangat pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesejahteraan ekonomis pegawai 2. Rekreasi 3. Pemberian Fasilitas 	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebar luaskan kepada responden yaitu pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut dengan data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian kepustakaan, pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku dan berbagai bahan bacaan lainnya yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang telah disusun.
2. Daftar pertanyaan kuesioner, yaitu peneliti membagikan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk diisi jawabannya oleh pegawai PT. PLN (Persero). Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*.

Menurut Sugiyono (2015: 165), *Skala Likert* dalam penelitian dan pengembangan, *skala likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi, sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah. Adapun gradasi dalam *skala likert* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Bobot Nilai Angket

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik dalam analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Jogiyanto (2015:78) uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan kurasi dan

konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014: 35) pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) versi 20.00 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang dan Lutfi (2014: 79), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat dipercaya atau diandalkan. Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* diukur berdasarkan skala 0 sampai dengan 1 (Triton, 2006: 248). Ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dibawah ini:

Nilai cronbach alpha 0,00 s.d 0,20, berarti sangat tidak reliabel

Nilai cronbach alpha 0,21 s.d 0,40, berarti tidak reliabel

Nilai cronbach alpha 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai cronbach alpha 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel

Nilai cronbach alpha 0,81 s.d 0,100, berarti sangat reliable

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

a. Histogram

Yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell Shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng kekanan atau ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*

Ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Kolomogorov Smirnov

Didalam ujian ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu:

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 maka data berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0.5 maka data tidak normal

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 160), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance value* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = (1/Tolerance Value)$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance Value* > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji gletser. Uji gletser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi 2008: 172).

3.6.3 Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan

pada jenis variabel yang digunakan oleh peneliti adalah jenis analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) versi 20.00.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

b_2 : Koefisien regresi Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

X_1 : Variabel independen (Kemampuan Kerja)

X_2 : Variabel independen (Tunjangan Kesejahteraan)

e : Standar Error (tingkat kesalahan) yaitu 0.05 (5%)

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh hubungan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima atau H_a ditolak

3.6.4 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sambungan yang diberikan oleh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Begitupun dengan Siregar (2014: 252), koefisien ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Medan Johor dengan nilai t_{hitung} diperoleh $5.907 > t_{tabel}$ 2.004 dan nilai pada kolom sig. $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
2. Variabel Tunjangan Kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor dengan nilai t_{hitung} diperoleh $10.685 > t_{tabel}$ 2.004 dan nilai pada kolom sig. $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
3. Variabel Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Medan Johor dengan nilai F_{hitung} diperoleh $89.725 > F_{tabel}$ 3.16 dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisiensi determinasi dapat dilihat dari nilai tabel R Square yang diperoleh sebesar 0.765. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 76,5% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan, sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat saran yang diberikan berkaitan dengan hasil pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak Perusahaan
 - a. Sebaiknya perusahaan ataupun pihak manajemen memberikan pelatihan terhadap pegawai, sebab masih banyak pegawai yang memahami dengan pekerjaannya. Akibatnya mereka meminta bantuan kepada rekan kerja.
 - b. Untuk Tunjangan Kesejahteraan pada saat perusahaan memberikan rekreasi dan darma wisata sebaiknya dana untuk melakukan kegiatan tersebut adalah dana dari perusahaan. Sebab ada beberapa pegawai yang masih kesulitan dalam perekonomian.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisa permasalahan perusahaan lebih dalam lagi agar hasil yang didapat juga maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.
2. Bagi perguruan Tinggi, diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, L.R., (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Hotel Isola Resort dan Meeting Services). *Tourism and Hospitality Essentials (THE) journal*, 8 (1).
- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Calsolaro, V., & Edison, P. (2016). Neuroinflammation in Alzheimer's disease: current evidence and future directions. *Alzheimer's & Dementia*, 12(6), 719-732.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. S. (2003). Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Jogiyanto, H. (2015). Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Edisi Kesepuluh). *Yogyakarta: BPF-Yogyakarta*.
- Kaleta & Dorota. (2006). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19 (3):170-177.
- Mangkunegara, A. A. (2011). Prabu. 2005. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mansourizadeh, A., & Ismail, A. F. (2011). Preparation and characterization of porous PVDF hollow fiber membranes for CO₂ absorption: Effect of different non-solvent additives in the polymer dope. *International Journal of Greenhouse Gas Control*, 5(4), 640-648.
- Manullang, M. (2005). Pengantar Manajemen Keuangan. *Yogyakarta: Andi*.
- Mas'Ud, F. (2004). Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ogurtsova, K., da Rocha Fernandes, J. D., Huang, Y., Linnenkamp, U., Guariguata, L., Cho, N. H., ... & Makaroff, L. E. (2017). IDF Diabetes Atlas: Global estimates for the prevalence of diabetes for 2015 and 2040. *Diabetes research and clinical practice*, 128, 40-50.
- Prasetyo, D. T. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119-129.
- Robbins, P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, P., & Aydede, M. (Eds.). (2008). *The Cambridge Handbook of situated cognition*. Cambridge Univesity Press.
- RAMADHAN, S. (2018). *Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Siregar, S. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS, Cetakan Kedua. *Kencana Premedya Group. Jakarta.*
- Situmorang, S. H. dan Lutfi, M. (2014). *Analisa Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Soelaiman, S. (2007). Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. *Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung : Alfabeta
- Sukardi, H. M. (2008). Evaluasi Pendidikan Prinsip dan Operasionalnya. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Triton, P. B. (2006). SPSS 13.0 terapan riset statistik parametrik. *Yogyakarta: andi*.

KUESIONER

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN

TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) RAYON

MEDAN JOHOR

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia : a. 20-25 Thn b. 26-30 Thn c. 31-35 Thn d. >36 Thn
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	(diberi nilai 5)
S	= Setuju	(diberi nilai 4)
KS	= Kurang Setuju	(diberi nilai 3)
TS	= Tidak Setuju	(diberi nilai 2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(diberi nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KEMAMPUAN KERJA (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kesanggupan Kerja						
1.	Setiap pegawai mampu memahami apa yang ditugaskan					
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan					
Pendidikan						
1.	Pegawai dapat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat					
2.	Latar pendidikan pegawai sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini					
Masa Kerja						
1.	Semakin lama pegawai bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki					
2.	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien					
Keterampilan						
1.	Pegawai memiliki inisiatif kerja saat menjalankan tugas					
2.	Pegawai berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
Pengetahuan						
1.	Pegawai dapat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat					
2.	Pegawai mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah					

II. VARIABEL BEBAS TUNJANGAN KESEJAHTERAAN (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kesejahteraan Ekonomis						
1.	Perusahaan memberikan pensiun secara berkala kepada pegawai yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama.					
2.	Perusahaan memberikan asuransi yang berbentuk asuransi kesehatan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.					
Rekreasi						
1.	Perusahaan memberikan rekreasi kepada para pegawai setahun sekali.					
2.	Pegawai melakukan kegiatan sosial misalnya dengan darma wisata bersama-sama agar tidak merasa jenuh					
Pemberian Fasilitas						
1.	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja berupa poliklinik yang lengkap					
2.	Perusahaan memberikan fasilitas pendidikan untuk seluruh pegawai agar dapat meningkatkan pengetahuan.					

III. VARIABEL TERIKAT KINERJA PEGAWAI (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Para pegawai mampu membuat keputusan berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.					
2.	Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.					
Kuantitas						
1.	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan					
2.	Kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan pegawai dalam satu periode melebihi pegawai lain.					
Efektivitas						
1.	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta terlebih dahulu oleh atasan					
2.	Pegawai tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
1.	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
2.	Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/I yang telah mengisi kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerja samanya, Saya ucapkan Terima Kasih.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20



UIW SUMATERA UTARA
UP3 MEDAN
ULP JOHOR

SURAT KETERANGAN

No. 014/AGA.01.02/08300/2020

Berhubungan dengan Surat Kami No. 911/FEB.1/01.10/XII/2019 Tanggal 16 Desember 2019 mengenai Izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/I Jurusan MANAJEMEN UNIVERSITAS MEDAN AREA atas nama :

No	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1.	EVA RAMAYANI	168320121	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN JOHOR

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/Pengambilan Data di PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN JOHOR.

Unit : KANTOR UP3 MEDAN JOHOR
Bagian : PELAYANAN PELANGGAN (ADM)
Tmt Riset : 18 Desember 2019 s/d 18 Januari 2020

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan Riset.

PLH Manager
Pejabat K3L ULP Johor
AFIF NUR WAHYUDI

Jl. Karya Jaya Ujung, Pasar 4, Kec. Deli Tua, Namu Rambe, Kab. Deli Serdang 20355
W www.pln.co.id

Paraf _____

Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	43
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	34
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
8	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
10	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
13	3	3	3	3	4	3	1	3	1	4	28
14	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
15	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
18	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
19	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	36
20	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	44
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
23	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
24	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	40
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
26	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	44
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
29	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	39
30	3	3	5	3	4	5	5	3	5	4	40
31	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	42
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
33	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
34	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
37	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
38	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
40	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
41	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
42	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	43
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47

44	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	34
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
47	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	43
48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
49	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	34
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
53	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
54	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
55	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
56	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
57	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
58	3	3	3	3	4	3	1	3	1	4	28

Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X₂)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	4	5	5	5	5	28
2	3	3	3	3	3	4	19
3	4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	2	2	2	4	18
6	4	4	5	4	5	5	27
7	4	4	5	5	5	5	28
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	4	4	4	4	26
10	4	4	3	3	3	4	21
11	5	5	5	5	5	4	29
12	4	4	4	4	4	5	25
13	3	3	4	4	4	4	22
14	4	4	5	5	5	5	28
15	4	4	3	3	3	4	21
16	5	5	5	4	5	4	28
17	4	4	4	5	4	4	25
18	4	4	4	5	4	5	26
19	5	5	4	5	4	5	28
20	4	4	4	3	4	5	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	5	4	4	25
23	4	4	4	5	4	5	26
24	4	4	5	5	5	4	27

25	5	5	5	3	5	4	27
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	3	5	5	28
28	5	5	5	4	5	5	29
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	5	5	5	5	28
31	5	5	5	5	5	4	29
32	5	5	4	5	4	4	27
33	5	5	5	5	5	4	29
34	5	5	5	5	5	4	29
35	5	5	4	5	4	5	28
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	4	3	4	5	26
38	5	5	5	4	5	5	29
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	4	5	4	5	28
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	5	3	5	4	25
43	4	4	5	5	5	4	27
44	4	4	4	5	4	4	25
45	4	4	4	2	4	3	21
46	4	4	5	5	5	5	28
47	3	3	3	3	3	4	19
48	4	4	5	5	5	5	28
49	4	4	5	5	5	5	28
50	4	4	2	2	2	4	18
51	4	4	5	5	5	5	28
52	4	4	5	5	5	5	28
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	4	4	4	4	26
55	4	4	3	3	3	4	21
56	5	5	5	5	5	4	29
57	4	4	4	4	4	5	25
58	3	3	4	4	4	4	22

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	5	4	4	5	5	4	36
2	3	4	3	4	4	4	3	4	29
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	3	5	3	4	5	5	3	33
5	2	4	2	4	5	4	2	4	27
6	5	4	5	4	4	5	5	4	36

7	5	4	5	4	5	5	5	4	37
8	4	5	4	5	5	4	4	5	36
9	4	4	4	4	5	4	4	4	33
10	3	5	3	5	5	4	3	5	33
11	5	5	5	5	5	4	5	5	39
12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	4	3	4	3	3	4	4	3	28
14	5	4	5	4	5	5	5	4	37
15	3	3	3	3	3	4	3	3	25
16	4	4	4	4	5	5	4	4	34
17	4	4	5	5	4	5	5	5	37
18	4	4	5	5	4	5	5	5	37
19	5	4	5	4	4	5	5	4	36
20	4	4	3	5	5	4	3	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	4	4	5	5	4	35
23	4	4	5	3	4	5	5	3	33
24	4	5	5	4	5	5	5	4	37
25	5	5	3	5	5	4	3	5	35
26	4	4	4	5	4	5	4	5	35
27	4	4	3	4	5	4	3	4	31
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	5	3	5	5	5	3	35
31	5	5	5	5	4	5	5	5	39
32	4	5	5	4	4	5	5	4	36
33	4	5	5	4	4	5	5	4	36
34	5	5	3	5	4	5	5	5	37
35	5	5	5	4	4	5	5	4	37
36	5	4	5	4	4	5	5	4	36
37	5	4	4	5	4	5	4	5	36
38	5	4	5	5	4	5	5	5	38
39	5	5	5	4	4	5	5	4	37
40	5	5	5	4	4	5	5	4	37
41	5	4	5	4	4	5	5	4	36
42	4	5	3	4	4	4	3	4	31
43	4	5	5	5	5	5	5	5	39
44	4	5	5	3	4	5	5	3	34
45	4	4	2	4	5	4	2	4	29
46	5	4	5	4	4	5	5	4	36
47	3	4	3	4	4	4	3	4	29
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	3	5	3	4	5	5	3	33
50	2	4	2	4	5	4	2	4	27
51	5	4	5	4	4	5	5	4	36
52	5	4	5	4	5	5	5	4	37

53	4	5	4	5	5	4	4	5	36
54	4	4	4	4	5	4	4	4	33
55	3	5	3	5	5	4	3	5	33
56	5	5	5	5	5	4	5	5	39
57	4	4	4	4	4	5	4	4	33
58	4	3	4	3	3	4	4	3	28

Data Kuesioner

Keterangan :

- Usia
- a. 20-25 Tahun = 1
 - b. 26-30 Tahun = 2
 - c. 31-35 Tahun = 3
 - d. >36 Tahun = 4
- Jenis Kelamin
- a. Pria = 1
 - b. Wanita = 2
- Pendidikan
- a. SMU/K = 1
 - b. D3 = 2
 - c. S1 = 3

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	1	2	2
2	1	2	2
3	1	2	2
4	1	2	2
5	1	2	2
6	1	2	2
7	1	2	2
8	1	2	2
9	1	2	2
10	1	2	2
11	1	2	2
12	1	2	2

13	2	2	2
14	2	2	3
15	2	1	3
16	2	1	3
17	2	1	3
18	2	1	3
19	3	1	3
20	3	1	3
21	3	1	3
22	3	1	3
23	3	1	3
24	3	1	3
25	3	1	3
26	3	1	3
27	3	1	2
28	3	1	2
29	3	1	2
30	3	1	2
31	3	1	2
32	3	1	2
33	3	1	2
34	3	1	2
35	3	1	2
36	3	1	2
37	3	1	2
38	3	1	2
39	3	1	2
40	2	1	2
41	4	1	2
42	4	1	2
43	4	1	2
44	4	1	2
45	4	1	2
46	4	1	2
47	4	1	2
48	4	1	2
49	4	1	2
50	4	1	2
51	4	1	2
52	4	1	1
53	4	1	1
54	4	1	1
55	4	1	1
56	4	1	1
57	4	1	1
58	4	1	1

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	12	20.7	20.7	20.7
	26-30 tahun	7	12.1	12.1	32.8
	31-35 tahun	21	36.2	36.2	69.0
	>36 tahun	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	44	75.9	75.9	75.9
	wanita	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/K	7	12.1	12.1	12.1
	D3	38	65.5	65.5	77.6
	S1	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	32	55.2	55.2	69.0
	Sangat Setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	31	53.4	53.4	67.2

Sangat Setuju	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5.2	5.2	5.2
Valid Setuju	32	55.2	55.2	60.3
Valid Sangat Setuju	23	39.7	39.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
Valid Setuju	31	53.4	53.4	67.2
Valid Sangat Setuju	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	72.4	72.4	72.4
Valid Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	10.3	10.3	10.3
Valid Setuju	40	69.0	69.0	79.3
Valid Sangat Setuju	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	5.2
Kurang Setuju	10	17.2	17.2	22.4
Valid Setuju	24	41.4	41.4	63.8
Sangat Setuju	21	36.2	36.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
Valid Setuju	32	55.2	55.2	69.0
Sangat Setuju	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	5.2
Kurang Setuju	10	17.2	17.2	22.4
Valid Setuju	24	41.4	41.4	63.8
Sangat Setuju	21	36.2	36.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.4
Valid Setuju	40	69.0	69.0	72.4
Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X₂)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	4	6.9	6.9	6.9
Valid Setuju	34	58.6	58.6	65.5
Sangat Setuju	20	34.5	34.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	4	6.9	6.9	6.9
Valid Setuju	34	58.6	58.6	65.5
Sangat Setuju	20	34.5	34.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
Kurang Setuju	5	8.6	8.6	12.1
Valid Setuju	23	39.7	39.7	51.7
Sangat Setuju	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	5.2	5.2	5.2
Kurang Setuju	10	17.2	17.2	22.4
Valid Setuju	15	25.9	25.9	48.3
Sangat Setuju	30	51.7	51.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
Valid Kurang Setuju	5	8.6	8.6	12.1
Setuju	23	39.7	39.7	51.7
Sangat Setuju	28	48.3	48.3	100.0

Total	58	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Valid Setuju	30	51.7	51.7	53.4
Valid Sangat Setuju	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
Valid Kurang Setuju	5	8.6	8.6	12.1
Valid Setuju	25	43.1	43.1	55.2
Valid Sangat Setuju	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	8.6	8.6	8.6
Valid Setuju	32	55.2	55.2	63.8
Valid Sangat Setuju	21	36.2	36.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.2	5.2	5.2
Valid Kurang Setuju	10	17.2	17.2	22.4
Valid Setuju	14	24.1	24.1	46.6
Valid Sangat Setuju	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
Valid Setuju	32	55.2	55.2	69.0

Sangat Setuju	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	3	5.2	5.2	5.2
Valid Setuju	32	55.2	55.2	60.3
Sangat Setuju	23	39.7	39.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	35	60.3	60.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	5.2	5.2	5.2
Kurang Setuju	9	15.5	15.5	20.7
Valid Setuju	14	24.1	24.1	44.8
Sangat Setuju	32	55.2	55.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
Valid Setuju	32	55.2	55.2	69.0
Sangat Setuju	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Kemampuan Kerja (X₁)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
p1	Pearson Correlation	1	.980**	.444**	.980**	.014	.339**	.293*	1.000**	.293*	.043	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.915	.009	.026	.000	.026	.748	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p2	Pearson Correlation	.980**	1	.468**	1.000**	.057	.330*	.315*	.980**	.315*	.074	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.672	.011	.016	.000	.016	.581	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p3	Pearson Correlation	.444**	.468**	1	.468**	-.169	.435**	.408**	.444**	.408**	-.035	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.204	.001	.001	.000	.001	.794	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p4	Pearson Correlation	.980**	1.000**	.468**	1	.057	.330*	.315*	.980**	.315*	.074	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.672	.011	.016	.000	.016	.581	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p5	Pearson Correlation	.014	.057	-.169	.057	1	-.328*	.411**	.014	.411**	.734**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.915	.672	.204	.672		.012	.001	.915	.001	.000	.008
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p6	Pearson Correlation	.339**	.330*	.435**	.330*	-.328*	1	.122	.339**	.122	-.191	.362**
	Sig. (2-tailed)	.009	.011	.001	.011	.012		.363	.009	.363	.150	.005
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p7	Pearson Correlation	.293*	.315*	.408**	.315*	.411**	.122	1	.293*	1.000**	.277*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.026	.016	.001	.016	.001	.363		.026	.000	.036	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p8	Pearson Correlation	1.000**	.980**	.444**	.980**	.014	.339**	.293*	1	.293*	.043	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.915	.009	.026		.026	.748	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p9	Pearson Correlation	.293*	.315*	.408**	.315*	.411**	.122	1.000**	.293*	1	.277*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.026	.016	.001	.016	.001	.363	.000	.026		.036	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p10	Pearson Correlation	.043	.074	-.035	.074	.734**	-.191	.277*	.043	.277*	1	.349**
	Sig. (2-tailed)	.748	.581	.794	.581	.000	.150	.036	.748	.036		.007
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.805**	.825**	.597**	.825**	.345**	.362**	.751**	.805**	.751**	.349**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.005	.000	.000	.000	.007	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X₂)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total
p1	Pearson Correlation	1	1.000**	.374**	.231	.374**	.158	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.081	.004	.236	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
p2	Pearson Correlation	1.000**	1	.374**	.231	.374**	.158	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.081	.004	.236	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
p3	Pearson Correlation	.374**	.374**	1	.642**	1.000**	.398**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004		.000	.000	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
p4	Pearson Correlation	.231	.231	.642**	1	.642**	.416**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.081	.081	.000		.000	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
p5	Pearson Correlation	.374**	.374**	1.000**	.642**	1	.398**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.000	.000		.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
p6	Pearson Correlation	.158	.158	.398**	.416**	.398**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.236	.236	.002	.001	.002		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.651**	.651**	.890**	.767**	.890**	.547**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
p1	Pearson Correlation	1	.122	.700**	.072	-.073	.540**	.743**	.072	.722**
	Sig. (2-tailed)		.361	.000	.591	.586	.000	.000	.591	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p2	Pearson Correlation	.122	1	.088	.578**	.418**	.020	.134	.578**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.361		.512	.000	.001	.882	.316	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p3	Pearson Correlation	.700**	.088	1	-.075	-.169	.726**	.960**	-.075	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.512		.576	.205	.000	.000	.576	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p4	Pearson Correlation	.072	.578**	-.075	1	.444**	-.056	-.027	1.000**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.591	.000	.576		.000	.674	.839	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p5	Pearson Correlation	-.073	.418**	-.169	.444**	1	-.188	-.194	.444**	.269*
	Sig. (2-tailed)	.586	.001	.205	.000		.157	.145	.000	.041
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p6	Pearson Correlation	.540**	.020	.726**	-.056	-.188	1	.765**	-.056	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.882	.000	.674	.157		.000	.674	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p7	Pearson Correlation	.743**	.134	.960**	-.027	-.194	.765**	1	-.027	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.316	.000	.839	.145	.000		.839	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
p8	Pearson Correlation	.072	.578**	-.075	1.000**	.444**	-.056	-.027	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.591	.000	.576	.000	.000	.674	.839		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.722**	.555**	.742**	.535**	.269*	.612**	.779**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.041	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

B. Uji Reliabilitas

Kemampuan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	6

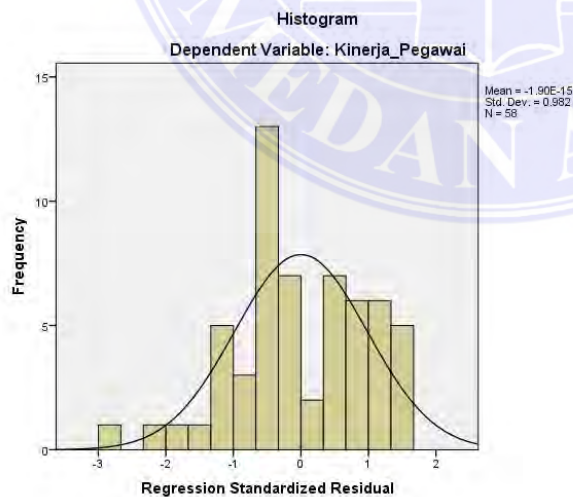
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

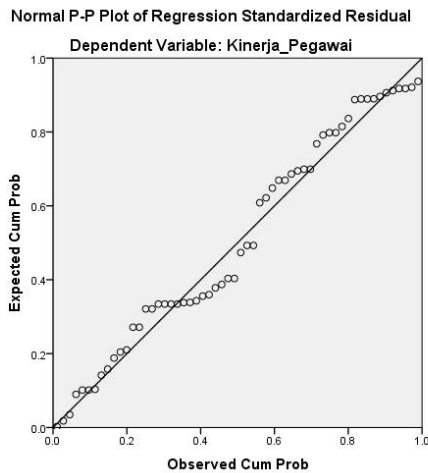
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	8

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.67545567
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.749
Asymp. Sig. (2-tailed)		.629

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

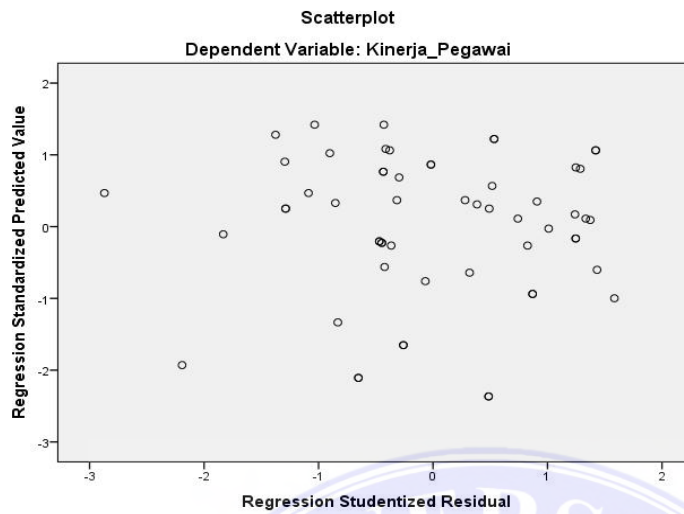
B. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.707	2.568		.665	.509		
	Kemampuan_Kerja	.300	.051	.393	5.907	.000	.964	1.037
	Tunjangan_Kesejahteraan	.779	.073	.711	10.685	.000	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

C. Uji Heterokedastisitas



Uji Gletser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.690	1.420		.485	.629
Kemampuan_Kerja	.012	.028	.058	.427	.671
Tunjangan_Kesejahteraan	.007	.040	.025	.184	.854

a. Dependent Variable: abs_res

Uji Statistik

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Estimasi Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.707	2.568		.665	.509
Kemampuan_Kerja	.300	.051	.393	5.907	.000
Tunjangan_Kesejahteraan	.779	.073	.711	10.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

B. Uji Statistik

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.227	2	.113	.127	.881 ^b
Residual	48.951	55	.890		
Total	49.178	57			

a. Dependent Variable: abs_res

b. Predictors: (Constant), Tunjangan_Kesejahteraan, Kemampuan_Kerja

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.707	2.568		.665	.509
1 Kemampuan_Kerja	.300	.051	.393	5.907	.000
Tunjangan_Kesejahteraan	.779	.073	.711	10.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.757	1.70565

a. Predictors: (Constant), Tunjangan_Kesejahteraan, Kemampuan_Kerja

Titik Persentase Distribusi r

df = (N-2)

Tingkat signifikansi untuk uji satu arah

	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509

6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143

Titik Persentase Distribusi t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

**Titik Persentase Distribusi F untuk
Probabilitas = 0,05**

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pembilan g (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46

15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20