



Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor

The Influence of Work Ability and Welfare Benefits on Employee Performance at PT. PLN (Persero) District Medan Johor

Eva Ramayani, Wan Suryani, Dahrul Siregar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.685 > 2.004$), 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. 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

How to Cite: Ramayani, E. Suryani, W. Siregar, D. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1) 2020: 106-111,

*E-mail: Ramayanieva@gmail.com

ISSN

(Online)



PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai (Dalimunthe, 2018). Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya (Prayudi & Tanjung, 2018). Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya (Prayudi, 2017). Selain kemampuan kerja pegawai, perusahaan juga perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan pegawainya karena kesejahteraan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Lubis & Prayudi, 2018). 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 (Siregar, 2019).

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 (Lubis & Sabrina, 2019). Penyaluran listrik dilakukan oleh PT. PLN (Persero) tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri, baik industri besar maupun kecil (Marbun & Siregar, 2014). 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 (Prayudi, 2018). 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 (Lores & siregar, 2019).

Kemampuan Kerja (X_1)

Robbins dan Judge (2008), menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaannya. Kaleta dan Dorota (2006) 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. Indikator dari kemampuan kerja menurut Robbins dan Aydede (2008) adalah sebagai berikut : Kesanggupan Kerja, Pendidikan, Masa kerja dan Keterampilan, Pengetahuan.

Tunjangan Kesejahteraan (X_2)

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. Menurut Hasibuan (2003), 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. Indikator dari kemampuan kerja menurut Robbins dan Aydede (2008) adalah sebagai berikut : Kesejahteraan Ekonomis Pegawai, Rekreasi dan Pemberian Fasilitas.

Kinerja Pegawai (Y)

Mangkunegara (2011) 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), menambahkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mas'ud (2004) adalah sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Efektivitas dan Kemandirian.

Hipotesis

- 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.

METODE 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. objek penelitian adalah PT. PLN (Persero) Rayon Jl. Karya Ujung, Deli Tua, Kec. Namorambe, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

Waktu penelitian dilaksanakan selama tujuh bulan yang dimulai dari bulan Oktober sampai April 2020. Populasi menurut Sugiyono (2015), 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. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut Sampel Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian jumlah populasi sebanyak 58 orang pegawai digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui penelitian kepustakaan, pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, Serta melalui penelitian lapangan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
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

Persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan) yaitu: $Y = 1.707(Y) + 0.300(X_1) + 0.779(X_2) + e$. Nilai konstanta bernilai 1.707 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel bebas Kemampuan Kerja (X_1) dan Tunjangan Kesejahteraan (X_2) konstan, maka Kinerja Pegawai sebesar 1.707. Koefisien variabel Kemampuan Kerja (X_1) diperoleh nilai 0.300 hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 1% Kinerja Pegawai maka mempengaruhi (Y) 30%. Dengan asumsi variabel Tunjangan Kesejahteraan (X_2) dianggap tetap. Koefisien variabel Tunjangan Kesejahteraan (X_2) 0.779 hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Tunjangan Kesejahteraan (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,79%. Dengan asumsi variabel Kemampuan Kerja (X_1) dianggap tetap.

Hasil uji hipotesis 1, berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja sebesar 5.907. Oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.907 > 2.004$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0.05. Artinya bahwa variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis 2, berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel Tunjangan Kesejahteraan sebesar 10.685. Oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($10.685 > 2.004$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0.05. artinya bahwa variabel Tunjangan Kesejahteraan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	522.061	2	261.031	89.725	.000 ^b
1 Residual	160.008	55	2.909		
Total	682.069	57			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tunjangan_Kesejahteraan, Kemampuan_Kerja

Hasil uji hipotesis 3, berdasarkan data dari tabel 2, Uji Simultan diatas diperoleh hasil perhitungan statistik 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 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterim dan H_o ditolak, artinya Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan secara berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

SIMPULAN

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) Rayon Medan Johor dengan nilai F_{hitung} diperoleh $89.725 > F_{tabel} 3.16$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Calsolaro, V., & Edison, P. (2016). Neuroinflammation in Alzheimer's disease: current evidence and future directions. *Alzheimer's & Dementia*, 12(6), 719-732.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(1), 53-62.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Hasibuan, M. S. (2003). Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kaleta & Dorota. (2006). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19 (3):170-177.
- Lores, L., & Siregar, R. (2019). BIAYA KUALITAS, PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS PRODUK: SEBUAH KAJIAN LITERATUR. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 94-101.
- Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Mangkunegara, A. A. (2011). Prabu. 2005. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan.
- Mas'Ud, F. (2004). Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.
- Prayudi, A., & Tanjung, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan dengan Metode Balanced Scorecard pada PT. Ria Busana Medan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 126-130.
- Robbins, P., & Aydede, M. (Eds.). (2008). *The Cambridge Handbook of situated cognition*. Cambridge Univesity Press.
- Robbins, P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung : Alfabeta