

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 01, 2022, Hal. 1 - 8

ISSN 2963-0606 (Online)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRY JX**

**Siti Rohayati**

**Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi**

**Abstrak** | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pratama Abadi Indusy JX. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas dan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industry JX

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kemampuan, Prestasi Kerja

**Abstract** | *This study aims to determine how the effect of compensation and work ability on employee performance at PT Pratama Abadi Indusy JX. The number of samples used in this study were 77 respondents who were determined using the Slovin formula. The data analysis method used is validity test, reliability test and multiple linear regression. The results of the study indicate that either partially or simultaneously compensation and work ability have a significant effect on employee performance at PT. Pratama Abadi Industry JX*

**Keywords:** *Compensation, ability, Job Performance*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi kemajuan suatu perusahaan, karena manusia merupakan salah satu modal yang bisa diandalkan dalam mengoptimalkan suatu hasil yang didapat dari perusahaan. Manusia juga sangat dibutuhkan perusahaan karena memiliki kemampuan, kreatifitas dan juga tenaga untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun selain itu, manusia juga tidak terlepas dari berbagai macam kebutuhan yang harus dicapai. Dari kebutuhan itulah timbulah keinginan untuk dapat mewujudkannya, sehingga hal itu menjadi salah satu acuan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan.

Kompensasi sangat perlu untuk diberikan kepada karyawan, karena hal itu dapat menjadi salah satu alat ukur dan juga faktor penting dari adanya prestasi kerja karyawan. Jadi, apabila kompensasi yang diberikan karyawan sangat sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan, maka karyawan pun akan lebih bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diperintahkan oleh perusahaan. Adapun kompensasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang sudah dilakukan, menjamin keadilan karyawan dan memperoleh karyawan yang berkualitas. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Maka dengan adanya kompensasi yang diberikan tersebut, karyawan juga pastinya jadi mempunyai acuan ataupun motivasi untuk lebih meningkatkan kemampuannya agar lebih produktif dan berkualitas.

PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi merupakan salah satu perusahaan yang ada di kabupaten Sukabumi. PT. Pratama Abadi Industri (JX) berlokasi di jalan sukabumi-cianjur km.14, blok satong parigi Desa Titisan Kec.Sukalarang Kab. Sukabumi Provinsi Jawa Barat. PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi adalah perusahaan yang bergerak dalam industri produksi sepatu olahraga. Saat ini jumlah karyawan PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi mencapai 400 karyawan pada departement Stockfit A.

Kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industry JX dapat dinilai dari bagaimana kemampuan karyawan yang bekerja di dalamnya, dan hal tersebut dapat ditimbulkan dari adanya faktor dorongan yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga berpengaruh juga terhadap adanya prestasi kerja karyaawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Maka berdasarkan uraian peneliti ingin mengetahui apa pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan Wibowo (2017:94)

## Metode

Penelitian dilakukan pada PT Pratama Abadi Industry JX, Provinsi Jawa Barat. Peneliti merasa tertarik dengan pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industry JX. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel kompensasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap (Y) prestasi kerja pada PT Pratama Abadi Industri JX.

Populasi dalam penelitian ini adalah 400 karyawan pada PT Pratama Abadi Industry JX. Dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan rumus slovin yang merupakan penentuan jumlah sampel diantara 30 s/d 50 elemen (Roscoe, 2018). Sehingga sampel yang dipilih sebanyak 77 responden.

## Hasil dan Pembahasan

PT. Pratama Abadi Industri JX merupakan sebuah perusahaan yang berada di Sukabumi sejak tahun 2011, perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan sepatu ternama dengan merk Nike. PT Pratama Abadi Industri ini tepatnya terletak di Jalan Raya Sukabumi- Cianjur KM 13-14, Blok Satong Parigi, Desa. Titisan, Kec. Sukalarang, Sukabumi, dan memiliki kantor pusat di Jl. Raya Serpong, KM. 7, Tangerang, Banten 15310

Hasil analisis instrumen dengan uji validitas dimana uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

**Tabel 1. Uji Validitas Kompensasi**

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,398	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,442	,000 ≤ 0,05	Valid
	3	0,647	,000 ≤ 0,05	Valid
	4	0,432	,000 ≤ 0,05	Valid
	5	0,548	,000 ≤ 0,05	Valid
	6	0,645	,000 ≤ 0,05	Valid
	7	0,359	,000 ≤ 0,05	Valid
	8	0,458	,000 ≤ 0,05	Valid
	9	0,457	,000 ≤ 0,05	Valid
	10	0,713	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa 10 butir pernyataan valid dari 10 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2. Uji Validitas Kemampuan**

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kemampuan Kerja (X2)	1	0,704	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,712	,000 ≤ 0,05	Valid
	3	0,605	,000 ≤ 0,05	Valid
	4	0,494	,000 ≤ 0,05	Valid
	5	0,689	,000 ≤ 0,05	Valid
	6	0,653	,000 ≤ 0,05	Valid
	7	0,544	,000 ≤ 0,05	Valid
	8	0,375	,001 ≤ 0,05	Valid
	9	0,575	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa 9 butir pernyataan valid dari 9 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 3. Uji Validitas prestasi kerja**

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,713	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,633	,000 ≤ 0,05	Valid
	3	0,562	,010 ≤ 0,05	Valid
	4	0,626	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa 4 butir pernyataan valid dari 4 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 24.

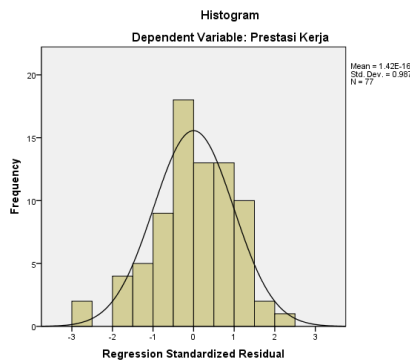
**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
kompensasi	0,686	0,60	Reliabel
Kemampuan	0,762	0,60	Reliabel
Prestasi kerja	0,493	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah

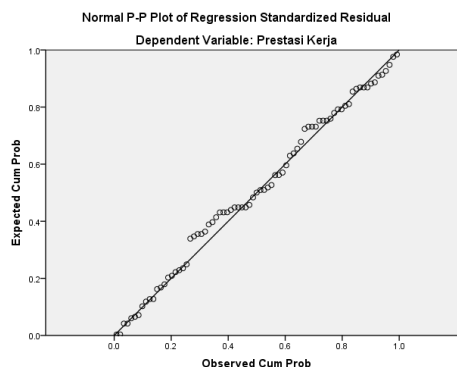
Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,686, reliabilitas kemampuan kerja sebesar 0,762 dan reliabilitas prestasi kerja sebesar 0,667, maka instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ .

Uji asumsi klasik pertama adalah dengan pengujian normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 1. dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-plot**

Berdasarkan gambar 2. diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data observasi dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Kolmogorov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87435629
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.032
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.747

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,77 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

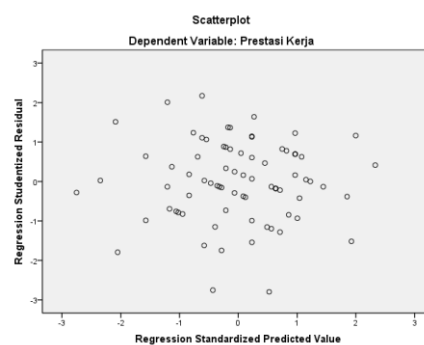
**Tabel 6. Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
kompensasi	0,998	1,002	Tidak Ada Multikolinearitas
kemampuan	0,998	1,002	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antarvariabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $> 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser*.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 3. diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas dan sudah sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu bebas heteroskedastisitas.

Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 <sup>a</sup>	.267	.247	1.89952

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kemampuan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai R<sup>2</sup> yang diperoleh sebesar 0,517. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 51,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, kemudian sisanya sebesar 48,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis hipotesis yang pertama adalah dengan Uji T (Uji Parsial) digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Kompensasi (X1) dan Kemampuan (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.991	2.785		1.074	.000
Kompensasi	.125	.055	.227	2.282	.000
Kemampuan Kerja	.208	.046	.454	4.561	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
Sumber: Data diolah

Dari tabel 8. Dapat dilihat bahwa perolehan dari hasil signifikan t pada pengaruh variabel kompensasi (X1) dan kemampuan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan t-hitung kompensasi sebesar 2.282 lebih besar dari t-tabel 1.665 dan t-hitung kemampuan sebesar 4.561 lebih besar dari t-tabel 1.665 dengan sig 0.000 < 0.05.

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara kompensasi dan kemampuan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

**Tabel 9. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.308	2	48.654	13.484	.000 <sup>a</sup>
Residual	267.004	74	3.608		
Total	364.312	76			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 9. terlihat bahwa untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n - k - 1 = 77 - 2 - 1 = 74$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,12 dan F hitung 13.484 maka  $13.484 > 3,12$  dan nilai Sig  $< 0.05$  yaitu  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya kompensasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Pratama Abadi Industry JX.

## PEMBAHASAN

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT Pratama Abadi Industry JX. seorang karyawan akan memberikan hasil yang lebih kepada perusahaannya dengan berupa prestasi apabila kompensasi ataupun timbal balik yang didapatnya juga sesuai dengan aa yang dikerjakan, sehingga akan semakin bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Pratama Abadi Industry JX. Artinya bahwa apabila setiap karyawan memiliki prestasi itu merupakan hasil dari kemampuannya yang selalu baik dalam melaksanakan pekerjaannya. kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi PT Pratama Abadi Industry JX. setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya harus dibarengi dengan karyawannya yang dapat memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, dan kompensasi merupakan faktor yang penting. Karena ketika kompensasi didapat maka karyawan akan dapat meningkatkan kemampuannya terhadap pekerjaan dan itu akan berpengaruh terhadap prestasi yang dihasilkan karyawan nantinya.

## Kesimpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pratama Abadi Industry JX adalah sebagai berikut, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Pratama Abadi Industry JX; Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Pratama Abadi Industry JX; Kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Pratama Abadi Industry JX.

## Daftar Referensi

- Ajeng Widyastuti, *pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pt. Japfa comfeed indonesia, tbk cabang lampung*, Skripsi, Lampung, IBI Darmajaya.
- Arianty, Nel. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 8 No. 1 (Oktober 2018).
- Dharma, Surya. 2018. "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Haslinda Nurasih, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV*, Skripsi Makassar: UIN Alauddin, 2018.
- Sri Widiaastuti S, *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Sky Avias*, Skripsi, Sulawesi Tenggara: IAIN Kendari, 2020.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.