

## PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO BANGUNAN MUDA JAYA

Ayu Marviani<sup>(1)</sup> Taufik Bustami<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
ayurbambang9@gmail.com

### ABSTRACT

This study aims to determine The Effect of Ability on Employee Performance at The Muda Jaya Building Shop, Bukittinggi city either partially or simultaneously. There are several factors that will be examined in this study, including Ability ( $X_1$ ), Compensation ( $X_2$ ). The object of research this time were all employees of The Muda Jaya Building Shop consisting of 37 people. In this study the authors used the data collection method by means of observation and distributing questionnaires.

There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondent's responses, multiple linear regression analysis, determinant coefficients and hypothesis testing. From the result of the multiple linear regression test, the regression equation is :  $Y = 22.808 + 0.511 (X_1) + 0.069 (X_2)$  . The result of the t test on the capability variable ( $X_1$ ) show  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.529 > 1.687$ ) , and on the compensation variable ( $X_2$ ) show  $t_{count} < t_{table}$  ( $0.357 < 1.687$ ) . The results of the f test on the ability variable ( $X_1$ ) and the compensation variable ( $X_2$ ) show  $f_{count} > f_{table}$  ( $3.285 > 3.28$ ). So from the results of the test that have been done it can be concluded that the Capability Variable ( $X_1$ ) and the Compensation Variable ( $X_2$ ) have an effect on Employee performance at The Muda Jaya Building Shop.

**Key Word : Capability, Compensation, and Employee Performance**

### PENDAHULUAN

Menurut pendapat dari Bohlarander dan Snell, sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis (Sonny Sumarsono, 2003).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka memperoleh tujuan yang ditentukan (Mutiara S. Panggabean).

Handoko (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Menurut Simamora (2015:339) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energy yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014).

Soelaiman (2003) mengatakan, Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang (Robert Kreitner, 2005). Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kinerja pada umumnya hasil kerja yang dicapai dari karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh factor kompensasi. Kompensasi merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan dengan berupa imbalan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kinerja dengan sebaik mungkin. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, maka dapat diartikan kompensasi merupakan hal utama yang harus diberikan agar karyawan dapat bekerja dengan sebaiknya (Rivai, 2008).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan dan diterima harus sesuai dengan apa yang seharusnya diberikan kepada karyawan, karena apabila kompensasi yang diterima dirasa tidak adil akan menimbulkan kekecawaan bagi karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan kemampuan dan kompensasi sangat memiliki peran bagi kinerja karyawan.

Toko Bangunan Muda Jaya merupakan sebuah Usaha Dagang materil bahan bangunan. Toko Bangunan Muda Jaya bertempat di Jl. Baleh Kubu Tanjung, Aur Birugo Tigo Baleh, Simpang Kubu Tanjung, Kota Bukittinggi, Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan survey awal pada tanggal 25 April 2022 yang dilakukan di Toko Bangunan Muda Jaya, peneliti menemukan kinerja karyawan mengalami penurunan. Hasil wawancara dengan bapak Yonda Syarif sebagai pimpinan Toko Bangunan Muda Jaya, peneliti menemukan bahwa kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka kurang baik dimana dapat dilihat karyawan masih lalai dengan waktu mulai bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan, dan kemampuan karyawan dalam bersosialisasi terhadap sesama karyawan masih kurang baik. Terlihat sebagian karyawan lalai dalam pekerjaan mereka dan saling iri terhadap karyawan lain, hal ini membuat karyawan mengalami penurunan kinerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan bapak Yonda Syarif sebagai pimpinan Toko Bangunan Muda Jaya, peneliti menemukan kemampuan kurang baik, hal ini dibuktikan dengan karyawan yang tidak disiplin waktu dan sering mengeluh karna dapat teguran dengan hasil kerja yang telah dilakukan berdasarkan aturan yang sudah disepakati.

Hal lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Toko Bangunan Muda Jaya adalah dimana karyawan merasa mendapat ketidakadilan pada tingkat kompensasi yang

diberikan sering dirasakan karyawan tidak seimbang dengan apa yang telah dilakukan dan didapat, dan perbandingan bonus yang didapat dengan karyawan baru tidak sebanding dengan yang didapat karyawan lama, dan terkadang mendapat tunjangan hari raya dimana karyawan terkadang merasakan tunjangan yang diberikan kurang sesuai, hal ini membuat karyawan mengalami penurunan kinerja sehingga kinerja karyawan menurun.

Dalam hal ini penurunan kinerja karyawan banyak dipengaruhi hal-hal yang menjurus pada hasil kerja secara menyeluruh, hal tersebut adalah kemampuan dan kompensasi di Toko Bangunan Muda Jaya. Dimana kinerja karyawan belum dalam batas yang maksimal.

## METODE

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi Arikunto Suharsimi (1998). Menurut Ismiyanto, populasi adalah keseluruhan objek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa beberapa orang, benda, atau suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian.

Nazir (2005), populasi adalah sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Ciri, karakteristik, dan kualitas itu yang dinamakan sebagai *variable*. Ia membagi populasi menjadi dua yakni populasi finit dan infinit. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Toko Bangunan Muda Jaya yang seluruhnya berjumlah 37 orang.

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total *sampling* yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada untuk diteliti, jadi sampel penelitian ini adalah 37 orang karyawan Toko Bangunan Muda Jaya.

Menurut Sugiyono (2014), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Angket/kuesioner adalah berupa daftar-daftar pernyataan yang menyangkut objek penelitian yang ditujukan kepada responden/karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang tertutup karena responden hanya memilih salah satu jawaban yang dianggap benar serta pernyataan yang dianggap terbaik. Variabel-variabel penelitian yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kinerja ( $Y$ ) masing-masing jawaban atas pernyataan diberi skor : sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1.

Untuk analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif inferensial. Analisis deskriptif menggunakan statistik dengan uji rata-rata analisis inferensial menggunakan uji regresi linear berganda. Analisis deskriptif untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan variabel-variabel penelitian pengamatan dan persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian rata-rata dari respon responden dihitung menggunakan rumus (Sugiyono, 2013) :

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

$\sum$  = Nilai Responden

$N$  = Jumlah Responden

$X$  = Angka rata-rata

Selanjutnya hasil yang dikatakan oleh responden akan dilakukan pengolahan dengan rentang skala dalam pertimbangan informasi interval dengan persamaan di bawah ini :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

R = Range ( Nilai tertinggi – Nilai terendah)

I = Interval

K = Jumlah Kategori

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau *predictor*. Dalam bahasa inggris, istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*. Uji ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen, apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negative untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai independen mengalami keanaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variable  $X_1$  (Kemampuan), dan  $X_2$  (Kompensasi), dan Y (Kinerja). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta (nilai Y apabila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ )

$\beta$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

$X_1$  = Kemampuan

$X_2$  = Kompensasi

e = variabel pengganggu/ standar error

Untuk menganalisis sumbangan pengaruh antara variabel independen terhadap dependen menggunakan uji determinasi. Determinasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana variable terkait (Y) dapat dipengaruhi oleh variable bebas (X). Jika besarnya nilai variable (Y), artinya naik turun (X) akan membuat nilai (Y) juga naik turun (bervariasi). Namun nilai (Y) bervariasi tidak semata-mata disebabkan oleh factor X saja, karena masih banyak factor lain yang mempengaruhi. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable bebas dalam menerangkan variable terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan adjusted R Square.

Rumus untuk koefisien determinasi adalah dengan menggunakan persamaan berikut (Sugiyono, 2014) :

$$R^2 = \frac{(b_1 x \sum X_1) + b_2 x \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi Berganda

Y = Variabel terikat (Dependen)

X = Variabel bebas (Independen)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable independen (Ghozali, 2015). Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi r signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian melalui uji  $t_{sig}$  rumus  $t_{sig}$  dapat dilihat dalam persamaan berikut (Sugiyono, 2013) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Statistik Uji Korelasi ( $t_{sig}$ )

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya sampel

$r^2$  = Koefisien Determinasi

Dasar pemikiran kesimpulan atau pengujian ini adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{sig} < a$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika  $t_{sig} > a$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

Uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara  $f_{sig}$  dan  $a$  pada taraf signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha=0,05$ . Untuk menguji signifikansi uji simultan (uji f) adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali,2015) :

$$f\text{-sig} = \frac{a^2 / (K-1)}{(1-r^2) / (n-K)}$$

Keterangan :

$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/Koefisien regresi plus konstan

Dasar pemikiran kesimpulan atas pengujian ini adalah sebagai berikut :

- Jika  $f_{sig} < a$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel bebas secara bersama-sama atau simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## HASIL

### Tanggapan Responden terhadap Kemampuan

Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan berdasarkan persepsi responden adalah berada pada kondisi yang sangat baik dari tabel dapat dilihat jawaban tertinggi responden sebesar (4.4) ini menandakan bahwa rata-rata sangat setuju pertanyaan yang diberikan mengenai selalu bekerja dengan jujur dan selalu bekerja dengan bersungguh-sungguh.

Sedangkan tanggapan responden terendah sebesar (3.3) tentang masa lamanya bekerja dengan karyawan lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak terlalu lama sebelum karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian interval tanggapan responden terhadap variabel kemampuan rata-rata 4.0 yang artinya tanggapan responden semuanya baik hal ini dikarenakan semua karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dan bekerja sesuai bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan.

### Tanggapan Responden terhadap Kompensasi

Adapun tanggapan responden terhadap variabel kompensasi adalah berada pada kondisi yang cukup baik, dari tabel dapat dilihat jawaban tertinggi responden sebesar (3.9) ini menandakan bahwa rata-rata cukup setuju dengan pertanyaan. Sedangkan jawaban terendah sebesar (3.5) tentang mendapatkan tunjangan di luar gaji, bonus, dan insentif karena karyawan selama ini hanya menerima gaji tanpa adanya tambahan bonus dan insentif sesuai dengan kinerja yang mereka capai.

Berdasarkan hasil interval tanggapan responden terhadap kompensasi rata-rata 3.6 yang artinya tanggapan responden semuanya cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan ingin mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan ataupun yang mereka capai.

### Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Adapun tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada kondisi yang sangat baik (4.4) ini menandakan bahwa rata-rata karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan benar, sesuai dengan prosedur, tepat waktu, serta bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan karyawan sudah diberikan tanggung jawab oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kinerja yang dicapai.

Sedangkan tanggapan responden terendah sebesar (4.1) tentang hadir ditempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja hanya sekedarnya saja dikarenakan jarang bertemu karna sebagian besar bekerja di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian interval tanggapan responden terhadap kinerja rata-rata 4.2 yang artinya tanggapan responden semuanya baik hal ini dikarenakan karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 16 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.808	5.124		4.451	.000
X <sub>1</sub>	.511	.202	.416	2.529	.016
X <sub>2</sub>	.069	.194	.059	.357	.723

Sumber : Olah Data SPSS Versi 16,2022

Berdasarkan tabel 4.11 perhitungan hasil di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  $Y = 22.808 + 0.511 (X_1) + 0.069 (X_2)$ . Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 22.808 mempunyai arti bahwa apabila variabel kemampuan ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ) sama dengan nol, maka variabel kinerja akan tetap yaitu 22.808.
2. Koefisien Regresi ( $X_1$ ), sebesar 0.511 mempunyai makna jika nilai variabel kemampuan ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.511 dengan asumsi variabel kemampuan ( $X_1$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi ( $X_2$ ), sebesar 0.069 mempunyai makna jika nilai variabel kompensasi ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.069 dengan asumsi variabel kompensasi ( $X_2$ ) dianggap tetap.

### Koefisien Determinasi R

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji statistik diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Determinasi R

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 <sup>a</sup>	.162	.113	4.491

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber : Olah Data SPSS Versi 16, 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.162. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel kemampuan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0.162 dan 16,2% terhadap kinerja (Y) karyawan pada Toko Bangunan Muda Jaya Kota Bukittinggi, sedangkan sisanya sebesar 0.838 atau 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

**Uji t (parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel kemampuan dan kompensasi secara individual (parsial) terhadap kinerja. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.**  
Hasil Uji t (parsial)

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.808	5.124		4.451	.000
	X1	.511	.202	.416	2.529	.016
	X2	.069	.194	.059	.357	.723

*Sumber : Olah Data SPSS Versi 16,2022*

Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Dari output di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.529 > 1.687$ , hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kemampuan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya.
- Kompensasi yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel} = 0.357 < 1.687$ , hal tersebut menyatakan bahwa nilai variabel Kompensasi ( $X_2$ ) tidak signifikan namun tetap berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) karyawan di Toko Banguna Muda Jaya.

**Uji F (simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kemampuan dan kompensasi secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.**  
Hasil Uji F (simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.473	2	66.236	3.285	.000 <sup>b</sup>
	Residual	685.635	34	20.166		
	Total	818.108	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olah Data SPSS Versi 16, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.050 dan  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ ,  $3.285 > 3.28$ , dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kemampuan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya kemampuan merupakan faktor penting dalam bekerja dengan kemampuan yang lebih baik dengan pengetahuan dan keahlian sekaligus attitude karyawan maka diharapkan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Kemampuan pada dasarnya mudah untuk dikembangkan dan ditingkatkan pada sumber daya manusia. Kemampuan pada masing-masing individu menjadi faktor pendukung tersendiri bagi karyawan untuk memberikan hasil yang lebih baik dalam bekerja.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan namun tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya. Hal ini dikarenakan kemungkinan karena jumlah sampel yang terlalu sedikit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial. Karyawan tidak mendapatkan insentif atas hasil kerja yang mereka capai selain hanya gaji dan tunjangan hari raya.

Meskipun kompensasi yang diberikan yang diberikan masih kurang, tetapi kinerja karyawan pada Toko Bangunan Muda Jaya tidak berpengaruh karena karyawan merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan dan meskipun kompensasi tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.

## **Pengaruh Kemampuan dan Kompensasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya Kota Bukittinggi.

Hal ini dikarenakan dari hasil pembahasan di atas dapat diketahui bahwa di Toko Bangunan Muda Jaya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan masyarakat harus terus mengikuti perkembangan dan permintaan pasar harus memiliki tenaga kerja yang produktif dan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk tetap bertahan.

Kemampuan dan kompensasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompensasi. Maka dapat diartikan kemampuan dan kompensasi sangat mempunyai kaitan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya Kota Bukittinggi dapat disimpulkan yaitu :

1. Variabel kemampuan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya.
2. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya.
3. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai  $R = 0.402$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0.162$ , nilai ini mempunyai makna bahwa Kemampuan ( $X_1$ ) , dan Kompensasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi dan pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0.162 atau 16,2% terhadap kinerja (Y) karyawan di Toko Bangunan Muda Jaya. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 16,2\% = 83,8\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdul Hameed Aamer, 2011, *Employee Development and Its Affecton Employee Performance A Conceptual Framework. Employee is a key element of the organization*, Internasional Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 13
- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bohlander, Snell. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Indeks
- Dharma, Surya, 2010. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Edrick Leonardo, Fransisca Andreani, 2015, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia*, jurnal program manajemen bisnis, Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, Imam, (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko, 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPEEE, Yogyakarta
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Ninuk Muljani, 2002, *Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4 No. 2, September
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai. 2011. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.

- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Sonny Sumarsono, 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Indeks
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer, 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tatang Mulyana. (2017) *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Indonesia Power Upjp Kamojang Kabupaten Bandung*. *Journal of Economic*. Vol 16 NO 2
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Werther, William B. & Keith Davis. 2014. *Human Resources And Personal Management*. Edisi Kelima. New York : McGraw-Hill.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yuli Suwati, 2013, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, e-jurnal ilmu administrasi bisnis 1(1): 41-55