

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Heru Novrinando<sup>(1)</sup> Onsardi<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[hnovrinando@gmail.com](mailto:hnovrinando@gmail.com)

### ABSTRACT

The aim of the study was to determine the effect of ability and welfare benefits on work performance of employees of the Tirta Hidayah Regional Public Company, Bengkulu City. The research was conducted at the Tirta Hidayah Regional Public Company, Bengkulu City. The research respondents were 33 permanent employees of the company, data collection was through questionnaires and observation, while data analysis was carried out using multiple linear regression. The results of the study show that work ability has a positive and significant effect on employee performance. Welfare benefits have a positive and significant effect on employee performance. Work ability and welfare benefits have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : work ability, welfare allowances, work performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. SDM adalah penggerak utama dari semua aktivitas dalam perusahaan. Tanpa manusia yang kompeten dan bersemangat, sumber daya lain seperti teknologi dan modal tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM untuk memastikan bahwa mereka memiliki prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini melibatkan berbagai aspek, termasuk kualitas dan kuantitas *output*, efisiensi waktu, dan penggunaan sumber daya yang tersedia. Prestasi kerja yang tinggi biasanya diindikasikan oleh pencapaian target, inovasi, dan kontribusi positif terhadap tim serta organisasi. (Hasibuan, 2019).

Kebutuhan akan SDM yang kompeten dan berprestasi menjadi semakin mendesak. SDM yang berkualitas tinggi tidak hanya membantu perusahaan untuk bertahan dalam persaingan global, tetapi juga untuk tumbuh dan berkembang. SDM yang kompeten dan berprestasi mampu bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, menggunakan sumber daya dengan bijak, dan meminimalkan pemborosan. Peningkatan efisiensi dan produktivitas ini sangat penting untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan keuntungan perusahaan di pasar global yang kompetitif. (Mangkunegara, 2015).

Prestasi kerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan (Mangkunegara, 2015). Faktor kemampuan karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

Gibson, et al. (2016) mengatakan bahwa pengetahuan yang mendalam tentang bidang pekerjaan serta keterampilan teknis yang relevan sangat penting untuk mencapai kinerja yang

baik. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, pengalaman kerja yang cukup dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah yang kompleks. Karyawan yang berpengalaman cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja dan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat.

Kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan baik dengan rekan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Keterampilan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kolaborasi dan meminimalkan konflik di tempat kerja. Lebih lanjut di era yang terus berubah, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan belajar hal-hal baru sangat penting. Karyawan yang memiliki mindset pembelajaran berkelanjutan akan lebih mampu mengikuti perkembangan teknologi dan metode kerja terbaru (Sedarmayanti, 2017).

Selain kemampuan, faktor tunjangan kesejahteraan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi prestasi kerja. Tunjangan kesejahteraan mencakup berbagai bentuk kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti dan fasilitas lainnya (Hasibuan, 2019).

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa tunjangan kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesejahteraan yang baik cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berprestasi tinggi. Kemudian tunjangan kesehatan seperti asuransi kesehatan dan program kesehatan di tempat kerja dapat membantu karyawan menjaga kesehatan fisik mereka. Karyawan yang sehat secara fisik lebih mampu bekerja dengan efisien dan produktif.

Tunjangan kesejahteraan juga dapat mencakup dukungan untuk kesehatan mental, seperti konseling dan program kesejahteraan mental. Karyawan yang merasa didukung secara emosional cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan dapat berkinerja lebih baik. Begitu juga dengan tunjangan pensiun dan program tabungan lainnya memberikan rasa aman secara finansial bagi karyawan. Karyawan yang merasa aman secara finansial cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka dan tidak terlalu khawatir tentang masa depan (Maruli, 2011).

Kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan adalah dua faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kemampuan kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sementara tunjangan kesejahteraan yang memadai meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Hasibuan, 2019).

Fenomena awal terkait kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan dan prestasi kerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu sebagai subjek penelitian didapat sebagai berikut:

1. Secara umum prestasi kerja karyawan di Perumda Tirta Hidayah masih kurang dikarenakan tidak semua karyawan berlatar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.
2. Kemampuan kerja karyawan belum merata, tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, pengembangan untuk meningkatkan kemampuan juga tergolong kurang.
3. Tunjangan kesejahteraan di Perumda Tirta Hidayah sudah cukup lengkap mulai dari tunjangan hari raya, tunjangan Kesehatan, tunjangan kinerja, uang duka kematian. Namun yang menjadi permasalahan, pemberian tunjangan tersebut dirasa belum memenuhi prinsip keadilan berdasarkan prestasi kerja karyawan

Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara kemampuan kerja karyawan dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal itulah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus (Arikunto, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap atau personil tetap Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu yang berjumlah 134 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2016). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017) nonprobability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Lebih jauh dikatakan Arikunto (2016), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dengan demikian penulis menetapkan sebanyak sampel maksimal (25%) dari jumlah populasi sebanyak 33 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode penelitian data yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya (Sugiyono, 2017):

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi yaitu cara pengambilan data dengan pengamatan langsung atau peninjauan cermat ke lapangan lokasi penelitian tanpa alat standar lain serta sebagai data pelengkap untuk informasi pada pembuatan penelitian tersebut.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Metode ini digunakan peneliti untuk memperoleh data mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi calon responden untuk dipersilahkan mengisi kuesioner.

### **Uji Instrumen**

Uji validitas dan reliabilitas merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen atau alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan menghasilkan data yang valid. Berikut ini adalah penjelasan singkat mengenai kedua konsep tersebut. Pengujian instrumen dilakukan pada responden yang memiliki karakteristik yang sama, penelitian ini diujikan pada 20 orang karyawan Perumda Tirta Raflesia Kabupaten Benteng.

### **Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2016), validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur.. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Uji validitas

dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa pengujian validitas dilakukan dengan beberapa langkah-langkah, antara lain :

- a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
- b. Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan responden.
- c. Mempersiapkan tabel jawaban.
- d. Menghitung korelasi.

### Hasil Uji Validitas

Pada uji validitas instrumen yang akan dilakukan pada setiap instrumen penelitian memperoleh hasil jika  $r$  positif, serta  $r \geq 0,30$  maka pernyataan tersebut valid, dan jika  $r < 0,30$  maka item pernyataan tidak valid (Sugiyono, 2017).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	r	Keterangan
Kemampuan Kerja	x1_1	0,897	0,30	Valid
	x1_2	0,854	0,30	Valid
	x1_3	0,848	0,30	Valid
Tunjangan Kesejahteraan	x2_1	0,742	0,30	Valid
	x2_2	0,765	0,30	Valid
	x2_3	0,723	0,30	Valid
	x2_4	0,930	0,30	Valid
	x2_5	0,780	0,30	Valid
	x2_6	0,796	0,30	Valid
Prestasi Kerja	y_1	0,768	0,30	Valid
	y_2	0,844	0,30	Valid
	y_3	0,828	0,30	Valid
	y_4	0,775	0,30	Valid
	y_5	0,661	0,30	Valid

Sumber: Output SPSS 24.0

### Uji Reliabilitas

Menurut Husein (2011), reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten instrumen pengukuran dapat menghasilkan hasil yang sama atau serupa jika diulang penggunaannya di waktu yang berbeda atau di tempat yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $< 60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable* (Arikunto, 2016).

Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap instrumen penelitian ini menunjukkan nilai  $> 0,60$  menunjukkan reliabel sempurna (Sugiyono, 2017). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas dari penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
1	Kemampuan Kerja Karyawan	3	0,830	0,60	Reliabel
2	Tunjangan Kesejahteraan	6	0,874	0,60	Reliabel
3	Prestasi Kerja Karyawan	5	0,833	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 24,0

## Teknik Analisis

### Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan uji statistik regresi dalam mempelajari hubungan yang ada diantara variabel-variabel tidak bebas jika variabel bebasnya diketahui atau sebaliknya.

### Uji Normalitas

Normalitas mengasumsikan bahwa residu (selisih antara nilai pengamatan aktual dan nilai yang diprediksi oleh model) berdistribusi secara normal (Ghozali, 2016). Untuk memeriksa normalitas residu, beberapa metode yang umum digunakan adalah Uji *Kolmogorof-Smirnov* (Uji K-S), Tes ini membandingkan distribusi empiris dari residu dengan distribusi normal yang diharapkan. Nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* dalam uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar dari 0,05

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas dari residual tidak konstan di semua nilai-nilai dari variabel independen. Dalam hal ini, kesalahan standar dari koefisien regresi menjadi tidak konsisten, yang mengakibatkan estimasi yang tidak efisien (Ghozali, 2016). Tes untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah Uji Glejser. Tes ini membandingkan variabilitas residual dengan nilai-nilai dari variabel independen. Jika heteroskedastisitas terdeteksi, metode seperti transformasi data atau menggunakan model yang lebih sesuai seperti regresi robust dapat digunakan untuk mengatasi masalah ini (Ghozali, 2016).

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi tinggi, sehingga menyulitkan untuk membedakan efek individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Indikator untuk mendeteksi multikolinearitas meliputi: *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk Mengukur seberapa banyak varians dari koefisien estimasi meningkat karena multikolinearitas. *Tolerance*: Kebalikan dari VIF, dan nilai yang rendah menunjukkan adanya multikolinearitas. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2016).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2017), yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kemampuan

X<sub>2</sub> = Tunjangan kesejahteraan

e = Standar *error*

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan uji statistik.

### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi, atau R-squared (R<sup>2</sup>), adalah salah satu cara untuk mengukur seberapa baik model regresi linear cocok dengan data yang diamati. Koefisien determinasi mengukur proporsi variabilitas dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Secara intuitif, R<sup>2</sup> memberikan informasi tentang seberapa baik model regresi memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen yang digunakan (Ghozali, 2016).

### **Pengujian Hipotesis**

#### **1. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi statistik dari masing-masing koefisien regresi individual dalam model. Setiap variabel independen dalam model regresi memiliki koefisien yang mengindikasikan seberapa besar pengaruh variabel tersebut terhadap variabel dependen. Uji t menilai apakah koefisien regresi individu tersebut secara signifikan berbeda dari nol. Signifikansi pengaruh tersebut dapat estimasi dengan membandingkan antara  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ .

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

Jika tingkat signifikansi < 0,05 = maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Jika tingkat signifikansi > 0,05 = maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

#### **2. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji keseluruhan signifikansi model regresi, yaitu apakah setidaknya satu dari koefisien regresi dalam model tersebut secara keseluruhan signifikan. Uji F biasanya dilakukan setelah variabel independen yang relevan telah dimasukkan ke dalam model. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka H<sub>1</sub> diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

> 0,05 = maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak (tidak signifikan)

< 0,05 = maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima (signifikan)

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

Variabel kemampuan kerja diajukan sebanyak 3 pertanyaan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja adalah menunjukkan bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,21 terletak pada penilaian interval 3,40 – 4,19 dengan penilaian sangat tinggi. Artinya, kemampuan kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah sangat tinggi. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,24 menyebutkan bahwa karyawan menguasai *skill* untuk bekerja pada sub bagian ini. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,18 menyebutkan bahwa bekerja cukup lama pada sub bagian ini. Berikut grafik tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tunjangan Kesejahteraan

Variabel tunjangan kesejahteraan diajukan sebanyak 6 pertanyaan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kesejahteraan adalah bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kesejahteraan ( $X_2$ ) sebesar 4,26 terletak pada penilaian interval 4,21-5,00 dengan penilaian sangat baik. Artinya, tunjangan kesejahteraan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah sangat baik. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,42 menyebutkan bahwa perusahaan menyiapkan dana untuk pensiun karyawan. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,15 menyebutkan bahwa perusahaan memberikan uang duka apabila ada karyawan atau keluarganya yang mendapatkan musibah kematian. Berikut grafik tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kesejahteraan.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja diajukan sebanyak 5 pertanyaan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja adalah menunjukkan bahwa nilai rata-rata secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 3,95 terletak pada penilaian interval 3,40 – 4,19 dengan penilaian tinggi. Artinya, prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah tinggi. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,12 menyebutkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,76 menyebutkan bahwa mereka datang dan pulang kerja selalu tepat waktu. Berikut grafik tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang mengukur arah pengaruh variabel kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap variabel prestasi kerja. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda:

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,966	3,903		0,760	0,453
Kemampuan Kerja	0,914	0,430	0,492	2,128	0,042
Tunjangan Kesejahteraan	1,105	0,254	0,887	3,807	0,006

Sumber: *Output* SPSS (lampiran 8)

Dari tabel di atas didapatkan persamaan regresi adalah sebagai berikut:  $Y = 2,966 + 0,914(X_1) + 1,105(X_2)$ . Berdasarkan persamaan regresi ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 2,966 mempunyai arti bahwa apabila variabel kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan sama dengan nol, maka variabel prestasi kerja akan tetap yaitu 2,966.
2. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja bernilai positif sebesar 0,914 mempunyai makna apabila variabel kemampuan kerja naik satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,914 dengan asumsi variabel tunjangan kesejahteraan tetap.
3. Koefisien regresi tunjangan kesejahteraan bernilai positif, sebesar 1,105 mempunyai makna jika tunjangan kesejahteraan naik satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 1,105 dengan asumsi variabel kemampuan kerja tetap.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Perhitungan komputer menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,651	0,524	0,586	1,49248

Sumber: *Output SPSS 25 (Lampiran 8)*

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,524. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan memberikan sumbangan sebesar 0,524 atau 52,4% dalam mempengaruhi prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Nilai t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara sig dengan alpha (0,05). Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.9.

1. Signifikansi variabel kemampuan kerja yaitu sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
2. Signifikansi variabel tunjangan kesejahteraan yaitu sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

### Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja, hasil uji F menggunakan SPSS 25 didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,236	2	24,618	11,052	0,000
	Residual	66,825	30	2.227		
	Total	116,061	32			

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 8)

Dari tabel di atas diketahui nilai F sig sebesar 0,000, sedangkan nilai F alpha 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa F sig < F alpha, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dengan perbandingan signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mendukung penelitian Susetyorini (2012) dan Arif, et al. (2020) yang mendapatkan pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan, juga penelitian Arianty (2018) menemukan pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Nawawi (2015) menyatakan bahwa kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakikatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya.

Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

Kemampuan kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu termasuk dalam kategori sangat tinggi, baik dari *skill*, pengetahuan dan pengalaman. Namun demikian, ditemukan beberapa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang rendah, ini dikarenakan karyawan tersebut belum lama menempati sub bagian terkait disebabkan adanya rotasi. Oleh sebab itu, karyawan senior dapat membimbing dan membantu karyawan junior dan juga berbagai pengetahuan dan pengalaman sehingga seluruh karyawan setidaknya memiliki kemampuan yang setara sebagai sebuah tim.

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Kemampuan

kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga prestasi karyawan dapat meningkat pula dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Aji (2016) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian terhadap pencapaian kemampuan kerja perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam perusahaan, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar. Peningkatan kemampuan kerja merupakan strategi yang diarahkan untuk peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian diketahui bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dengan perbandingan signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mendukung penelitian Keintjem (2022) yang mendapatkan pengaruh positif antara kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan, juga penelitian Arif dan Putera (2020) menemukan pengaruh positif antara tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tunjangan kesejahteraan sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya tunjangan kinerja merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya tunjangan kinerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila tunjangan kinerja diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila tunjangan itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka akan berdampak pada prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Tunjangan kesejahteraan karyawan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu tergolong penilaian sangat baik. Seluruh karyawan diberikan tunjangan THR setiap tahunnya sebesar satu bulan gaji dan pembayarannya pun tidak pernah telat. Perusahaan juga menyiapkan dana pensiun untuk karyawan yang purna tugas, dan yang mengelola dana pensiun ini adalah institusi sehingga menjadi lebih profesional. Perusahaan juga memberikan uang duka apabila ada karyawan atau keluarganya (keluarga dekat) mendapat musibah kematian, uang duka sebesar dua juta rupiah dan satu juta rupiah untuk bantuan acara konsumsi di rumah karyawan bersangkutan.

Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu memberikan pakaian dinas, ada lima pakaian dinas yang ditanggung perusahaan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Selain itu, karyawan juga mendapatkan jaminan kesehatan dari BPJS, dimana 60 persen iuran dibayar perusahaan dan 40 persen lainnya di potong dari gaji karyawan. Untuk karyawan tetap, diberikan fasilitas BPJS kelas satu, sedangkan untuk karyawan kontrak diberi fasilitas BPJS kelas 2.

Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu juga memberikan tunjangan kinerja yang dibayarkan setiap akhir tahun sebesar satu bulan gaji, kemudian tunjangan kinerja lainnya berupa uang makan dan uang Transport yang dihitung berdasarkan absensi karyawan per hari. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan kinerja berupa tunjangan perumahan dibulan Maret juga sebesar satu bulan gaji dan tunjangan berupa bantuan anak sekolah di bulan September sebesar satu bulan gaji.

Dharma (2010), menjelaskan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

## **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dengan perbandingan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramayani (2020) yang menemukan pengaruh simultan antara kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan hanya memberikan pengaruh sebesar 52,4% terhadap prestasi kerja. Artinya, ada sebesar 47,6% variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, variabel ini seperti gaji, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, yang perlu dikonfirmasi lebih lanjut.

Prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu termasuk dalam kategori yang tinggi. Namun perlu mendapat perhatian lebih lanjut dari manajemen perusahaan mengenai absensi karyawan, terdapat beberapa karyawan yang masih sering terlambat datang ke kantor dan absen sore lebih lama dari waktunya. Ada beberapa karyawan juga hanya absensi pagi, kemudian menghilang, setelah itu absensi lagi di sore hari pada waktu pulang kerja. Untuk itu, manajemen perlu membuat absensi tiga kali sehari, yakni penambahan absensi siang sehingga karyawan berpikir ulang untuk pulang atau meninggalkan kantor.

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, 2018). Selain kemampuan kerja pegawai, perusahaan juga perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan pegawainya karena kesejahteraan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Dalimunthe, 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)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dengan perbandingan signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0,05.
2. Tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dengan perbandingan signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05.
3. Kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu dengan perbandingan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adisel, H. H., Pranansa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ* ISSN, 2252(8822), 8822.
- 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).
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- Dessler, G., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dharma, S., 2010. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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).
- 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, I., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. J. H., 2016. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- 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.
- 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.
- Hasibuan, M. S. P., 2019. *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U., 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Mangkunegara, A. P., 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli, 2011. *Pengaruh Tunjangan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD*. Universitas Sematera Utara: Skripsi.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H., 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nawawi, H., 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazilah, I. N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kota Padang. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 258-265.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.

- 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.
- Raharjo, Paramita & Warso, 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 2(2), pp. 1-10.
- Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.
- Rivai, V., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- 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.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 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).
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.