

PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PLASTIK PUTERA DI GOMBONG

Auw, Charolina Mutiasari Lukito

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: charolinamutia@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombong Jawa Tengah. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 34 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian adalah: (1) Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kemampuan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci— Kemampuan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Di masa sekarang ini, dengan perkembangan jaman yang begitu pesat semakin banyak perusahaan yang berkembang baik dari bidang teknologi maupun manajemen. Semua perusahaan dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan hidup dengan baik dari waktu ke waktu.

Fenomena kinerja karyawan merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini akan menentukan kesuksesan perusahaan dan tentunya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi yang diterima karyawan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Perusahaan Plastik Putera Gombong adalah suatu perusahaan dagang padat modal yang berada di kota Gombong, di mana perusahaan ini memperdagangkan barang-barang plastik seperti tali rafia, plastik-plastik kemasan. Sebagai salah satu badan usaha yang ingin meningkatkan sumber daya manusia untuk mendorong keunggulan kompetitif perusahaan, evaluasi kinerja karyawan sangat diperlukan.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan dan setelah berbincang dengan pimpinan, kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombong sekarang ini menurun. Beberapa

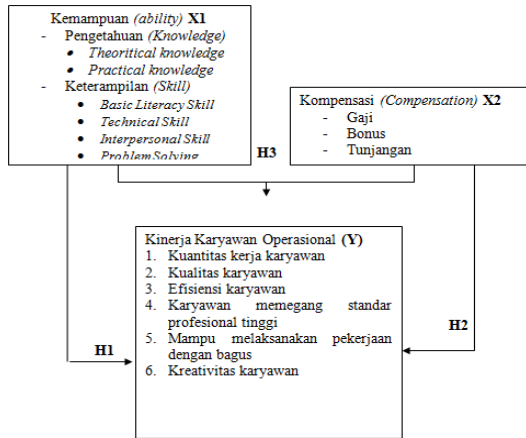
karyawan buruh dan sopir tidak tepat waktu dalam menyediakan dan mengantarkan barang kepada konsumen. Karyawan bagian penjualan masih kurang teliti dalam memberikan harga kepada konsumen. Oleh sebab itu peneliti memilih untuk meneliti pada Perusahaan Plastik Putera di Gombong.

Penelitian ini mengacu pada teori *job performance* yang dikemukakan oleh Simamora (2002, p. 500) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) seseorang dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan dan penghargaan yang dalam hal ini berupa pemberian kompensasi oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Windy, et al., 2012, p. 216). Rumusan yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2000, p. 67) yaitu $ability = knowledge + skill$ dan menurut Simamora (2000, p. 67) mengenai kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan Krainger (1993, p. 28) membagi *knowledge* mejadi dua bagian yang saling berhubungan, yaitu *theoretical knowledge* dan *practical knowledge*. Ketrampilan menurut Robbins (2006, p. 494-495) dapat dikategorikan menjadi 4 yaitu *basic literacy skill*, *technical skill*, *interpersonal skill*, dan *problem solving*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombong Jawa Tengah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombong Jawa Tengah?
3. Apakah kemampuan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombong Jawa Tengah?
4. Di antara faktor kemampuan dan kompensasi, faktor manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombong Jawa Tengah?

Kerangka Berpikir dari penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Simamora (2002, p. 500), Davis (1998, p. 17), Robbins (2006, p. 128)

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif *explanatory* karena peneliti ingin menguji pengaruh kemampuan dan pemberian kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Gambaran Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Perusahaan Plastik Putera di Gombong yang berjumlah 34 orang. Karena jumlahnya relatif kecil maka seluruh populasi tersebut dijadikan sampel. Jadi penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen atau variabel bebas yaitu kemampuan karyawan (X1) dan kompensasi (X2). Serta variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen

Berikut ini adalah definisi operasional dari ketiga variabel pada penelitian ini:

1. Kemampuan (*ability*) (X1), merupakan kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau hasil latihan atau praktek untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui

tindakannya. Untuk mengukur kemampuan karyawan pada penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu: kemampuan dan ketrampilan. Pengetahuan menggunakan indikator:

2. Kompensasi (X2) merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atau penghargaan untuk kerja mereka.
3. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner. Pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert:

1. STS (Sangat Tidak Setuju) skor 1
2. TS (Tidak Setuju) skor 2
3. N (Netral) skor 3
4. S (Setuju) skor 4
5. SS (Sangat Setuju) skor 5

Teknik Analisis Data

Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Untuk menguji tingkat validitas masing-masing item kuesioner diselesaikan dengan komputer program SPSS (*Statistical Packages For Sosial Sciences*).

Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk menghitung reliabilitas suatu data dapat menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha. Jika nilai α lebih kecil dari 0,5 maka item x dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan jika nilai α lebih besar dari 0,5, maka item x dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi).

Analisis Statistik

Analisis Deskriptif

Penelitian ini memiliki analisis deskriptif variabel penelitian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Variabel penelitian menggunakan beberapa indikator termasuk variabel X1, X2 dan Y. Perhitungan rumus dari Interval Kelas adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = (m - n) / b \dots \dots \dots (\text{Rumus 2})$$

Keterangan :

m = Skor tertinggi

n = Skor terendah

b = jumlah kelas

Perhitungan Interval Skor sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = (5-1) / 2 = 2$$

Berdasarkan interval rata-rata kelas, maka ditetapkan kategori variabel penelitian seperti Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 1 Kategori Variabel Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

untuk mengetahui pengaruh variabel X (independen) yaitu kompensasi, kemampuan terhadap variabel Y (dependen) yaitu kinerja, maka dilakukan uji regresi linier. Persamaan regresi: (Dajan, 1994, p. 52).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja

A = konstanta

b1-b2 = koefisien regresi

x1 = kemampuan

x2 = kompetensi

e = error

Uji Hipotesis

Penelitian ini juga akan menguji hipotesis yang telah disampaikan sebelumnya di Bab 2. Hipotesis diuji dengan cara menggunakan Uji *F*, Uji *t*, dan Koefisien Determinasi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitas Data

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing indikator variabel kemampuan:

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Kemampuan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X1	0.840	0.339	0.000	Valid
X2	0.658	0.339	0.000	Valid
X3	0.681	0.339	0.000	Valid
X4	0.820	0.339	0.000	Valid
X5	0.370	0.339	0.000	Valid
X6	0.432	0.339	0.000	Valid
X7	0.396	0.339	0.000	Valid
X8	0.479	0.339	0.000	Valid

Interval Kelas	Kemampuan	Kompensasi	Kinerja
1,00 < 2,33	Rendah	Rendah	Rendah
2, 34 ≥ 3,66	Sedang	Sedang	Sedang
3,67 ≥ 5,00	Tinggi	Tinggi	Tinggi

X9	0.545	0.339	0.000	Valid
----	-------	-------	-------	-------

Dilihat dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kemampuan telah dapat dikatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut.

Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing indikator variabel kompensasi:

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X1	0.423	0.339	0.000	Valid
X2	0.837	0.339	0.000	Valid
X3	0.650	0.339	0.000	Valid

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Titik Kritis	Keterangan
Kemampuan	0.854	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.820	0.6	Reliabel
Kinerja	0.734	0.6	Reliabel

Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X4	0.705	0.339	0.000	Valid
X5	0.418	0.339	0.000	Valid
X6	0.491	0.339	0.000	Valid

Dilihat dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi telah dapat dikatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut.

Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing indikator variabel kinerja:

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
------------	-------------	------------	--------------	------------

X1	0.415	0.339	0.000	Valid
X2	0.512	0.339	0.000	Valid
X3	0.360	0.339	0.000	Valid
X4	0.533	0.339	0.000	Valid
X5	0.614	0.339	0.000	Valid
X6	0.636	0.339	0.000	Valid
X7	0.393	0.339	0.000	Valid

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kinerja telah dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0.6, hal ini berarti seluruh variabel dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Data Penelitian

Penyebaran Kuesioner

Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 responden. Kuesioner terdiri dari 2 bagian, kuesioner pertama mengenai identitas responden, pengukuran kemampuan karyawan, dan mengenai kompensasi diberikan kepada seluruh karyawan, kuesioner kedua mengenai penilaian kinerja karyawan diberikan kepada pimpinan perusahaan.

Deskripsi Identitas Responden

Berikut adalah data identitas responden berdasarkan umur:

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1	<25 th	6	17.6%
2	25-<30 th	12	35.3%
3	30-<35 th	11	32.3%
4	≥35 th	5	14.7%
Total:		34	100%

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia antara 25 hingga kurang dari 30 tahun yaitu ada 12 orang (35.3%) dan pada urutan kedua adalah mereka yang berusia antara 30 hingga kurang dari 35 tahun yaitu 11 orang atau 32.3%

Berikut adalah data identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 7 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1	Laki-laki	16	47%
2	Perempuan	18	53%
Total:		34	100%

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu 18 orang atau 53% dan sisanya laki-laki yaitu 16 orang atau 47%. Lebih banyak karyawan perempuan dengan alasan bahwa perusahaan plastik ini membutuhkan karyawan yang

teliti dan berhati-hati dalam bekerja sehingga pekerjaan yang rapi dan halus menjadi prioritas dan perusahaan lebih banyak menerima karyawan perempuan daripada laki-laki.

Berikut adalah data identitas responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 8 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1	SD	0	0%
2	SMP	2	5.9%
3	SMA/ sederajat	16	47%
4	D3	4	11.8%
5	S1	12	35.3%
Total:		34	100%

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan SMA atau sederajat yaitu 16 orang (47%) dan pada urutan kedua adalah mereka yang berpendidikan S1 yaitu ada 12 orang (35.3%).

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kualifikasi penerimaan karyawan dengan standar pendidikan SMA dan SMP hanya untuk bagian umum atau pengiriman saja.

Berikut adalah data identitas responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 9 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1	<1 tahun	5	14.7%
2	1 - <2 tahun	9	26.5%
3	2-<4 tahun	12	35.3%
4	≥4 tahun	8	23.5%
Total:		34	100%

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki masa kerja 2 hingga kurang dari 4 tahun yaitu ada 12 orang atau 35.3% dan antara 1 hingga kurang dari 2 tahun yaitu 26.5. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang cukup loyal dan bertahan hingga 4 tahun.

Berikut adalah data identitas responden berdasarkan gaji:

Tabel 10 Identitas Responden Berdasarkan Gaji

No	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1	<Rp 1.157.000	10	14.7%
2	Rp1.157.000-1.657.000	11	32.4%
3	Rp 1.657.000 – 2.157.000	8	23.5%
4	>Rp 2.157.000	5	14.7%
Total:		34	100%

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki gaji antara Rp 1.157.000 – Rp 1.657.000 yaitu ada 11 orang atau 32.4%.

Tabel 11 Tanggapan Responden tentang Variabel Kemampuan

Item	Keterangan	Jawaban										Total Skor	Kategori
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
X1.1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan	6	30	8	32	1	3	18	36	1	1	3,00	Sedang
X1.2	Saya memahami prosedur kerja perusahaan	6	30	9	36	17	51	2	4	0	0	3,56	Sedang
X1.3	Saya membaca surat PO (Purchase Order), transaksi dengan teliti dan cermat	7	35	8	32	9	27	9	18	1	1	3,32	Sedang
X1.4	Saya menghitung kuantitas barang dengan cepat dan tepat	10	50	7	28	17	51	0	0	0	0	3,79	Tinggi
X1.5	Saya melakukan tugas dengan baik	7	35	21	84	5	15	1	2	0	0	4,00	Tinggi
X1.6	Saya dapat mengoperasikan sarana komunikasi dengan lancar	12	60	6	24	14	42	2	4	0	0	3,82	Tinggi
X1.7	Saya dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja	9	45	16	64	6	18	3	6	0	0	3,91	Tinggi
X1.8	Saya menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan baik	4	20	19	5	10	30	1	2	0	0	1,68	Rendah
X1.9	Saya dapat mengidentifikasi penyebab masalah dengan baik	8	40	7	28	17	51	2	4	0	0	3,62	Sedang
Total:												3,41	Sedang

Deskripsi Tabel 11 mengenai kemampuan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Pada item pertanyaan X1.1. rata-rata jawaban responden adalah 3.00 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Pada item pertanyaan X1.2. rata-rata jawaban responden adalah 3.56 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami prosedur kerja perusahaan.
3. Pada item pertanyaan X1.3. rata-rata jawaban responden adalah 3.32 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan membaca surat PO (Purchase Order), transaksi dengan teliti dan cermat.
4. Pada item pertanyaan X1.4. rata-rata jawaban responden adalah 3.79 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menghitung kuantitas barang dengan cepat dan tepat.
5. Pada item pertanyaan X1.5. rata-rata jawaban responden adalah 4.00 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan tugas dengan baik.
6. Pada item pertanyaan X1.6. rata-rata jawaban responden adalah 3.82 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengoperasikan sarana komunikasi dengan lancar.
7. Pada item pertanyaan X1.7. rata-rata jawaban responden adalah 3.91 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja.
8. Pada item pertanyaan X1.8. rata-rata jawaban responden adalah 1.68 dan masuk kategori rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan baik.
9. Pada item pertanyaan X1.9. rata-rata jawaban responden adalah 3.62 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengidentifikasi penyebab masalah dengan baik.

Berdasarkan pada tabel tersebut telah diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel kemampuan sebesar 3.41, sehingga dapat dikatakan termasuk dalam kategori sedang. Artinya

karyawan pada perusahaan ini memiliki kemampuan baik dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Tanggapan Responden tentang Variabel Kompensasi

Item	Keterangan	Jawaban										Total	Kategori
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
X2.1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan apa yang saya harapkan	8	40	23	92	1	3	2	4	0	0	4,09	Tinggi
X2.2	Saya menerima gaji sesuai dengan kinerja saya	10	50	8	32	15	45	1	2	0	0	3,79	Tinggi
X2.3	Saya menerima bonus yang dapat memacu kinerja saya	8	40	7	28	17	51	2	4	0	0	3,62	Sedang
X2.4	Saya menerima bonus sesuai dengan apa yang saya harapkan	5	25	10	40	19	57	0	0	0	0	3,59	Sedang
X2.5	Saya menerima tunjangan sesuai dengan beban kerja saya	8	40	20	80	5	15	1	2	0	0	4,03	Tinggi
X2.6	Saya mendapatkan kompensasi lain selain gaji, bonus dan tunjangan	8	40	17	68	8	24	1	2	0	0	3,94	Tinggi
Total:												3,84	Tinggi

Deskripsi Tabel 12 mengenai kompensasi yang diberikan Perusahaan Plastik Putera di Gombang sebagai berikut:

1. Pada item pertanyaan X2.1. rata-rata jawaban responden adalah 4.09 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Pada item pertanyaan X2.2. rata-rata jawaban responden adalah 3.79 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan kinerjanya.
3. Pada item pertanyaan X2.3. rata-rata jawaban responden adalah 3.62 dan masuk kategori Sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima bonus yang dapat memacu kinerjanya.
4. Pada item pertanyaan X2.4. rata-rata jawaban responden adalah 3.59 dan masuk kategori Sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima bonus sesuai dengan apa yang diharapkan.

5. Pada item pertanyaan X2.5. rata-rata jawaban responden adalah 4.03 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima tunjangan sesuai dengan beban kerjanya.
6. Pada item pertanyaan X2.6. rata-rata jawaban responden adalah 3.94 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi lain selain gaji, bonus dan tunjangan.

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel kompensasi sebesar 3.84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan pada perusahaan ini menurut mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan

Item	Keterangan	Jawaban										Total	Kategori
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Y1	Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik	4	20	16	64	12	36	2	4	0	0	3,65	Sedang
Y2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditetapkan	6	30	9	36	15	45	4	8	0	0	3,50	Sedang
Y3	Karyawan bekerja dengan efisien	5	25	11	44	17	51	1	2	0	0	3,59	Sedang
Y4	Karyawan bekerja sesuai standar profesional tinggi	4	20	14	56	2	6	14	28	0	0	3,24	Sedang
Y5	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	4	20	11	44	4	12	14	28	1	1	3,09	Sedang
Y6	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik di dalam melaksanakan pekerjaannya	4	20	8	32	17	51	5	10	0	0	3,32	Sedang
Y7	Karyawan memiliki kreativitas tinggi dalam melaksanakan tugasnya	2	10	19	76	13	39	0	0	0	0	3,68	Tinggi
Jumlah:												3,44	Sedang

Deskripsi Tabel 13 mengenai kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Pada item pertanyaan Y1 rata-rata jawaban responden adalah 3.65 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang baik.

2. Pada item pertanyaan Y2 rata-rata jawaban responden adalah 3.50 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditetapkan.
3. Pada item pertanyaan Y3 rata-rata jawaban responden adalah 3.59 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang baik.
4. Pada item pertanyaan Y4 rata-rata jawaban responden adalah 3.24 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan efisien.

Jumlah Data (N)	Nilai Signifikansi Standar	Nilai Signifikansi Hitung	
34 Variabel	0,05 <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	0,964 Keterangan
Kemampuan	0,198	5,038	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0,198	5,038	Tidak Terjadi Multikolinieritas

5. Pada item pertanyaan Y5 rata-rata jawaban responden adalah 3.09 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
6. Pada item pertanyaan Y6 rata-rata jawaban responden adalah 3.32 dan masuk kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang baik di dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Pada item pertanyaan Y7 rata-rata jawaban responden adalah 3.68 dan masuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kreativitas tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel kinerja sebesar 3.444 dan termasuk dalam kategori sedang. Artinya karyawan pada perusahaan ini memiliki kinerja yang baik.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Dilihat dari tabel 14 Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,964 yang berada di atas standar 0,05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat pada angka *VIF* dan *Tolerance*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Dilihat dari persamaan regresi di atas, untuk nilai *Tolerance* sebesar 0,198 dan nilai *VIF* sebesar 5,038. Syarat tidak terjadi multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* di atas 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel *independent* pada penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Standar	Nilai Hitung	Keterangan
Kemampuan	0,05	0,261	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,05	0,389	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai masing-masing variabel *independent* memiliki nilai signifikansi > 0,05

sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas. Artinya data pada penelitian ini memiliki varians yang sama antara satu dengan lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear :

Tabel 17 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,328 + 0,170 X1 + 0,530 X2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka model regresi tersebut memiliki penjelasan yakni sebagai berikut:

- Nilai 7,328 adalah konstanta yang menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan (Y) apabila Kemampuan ($X1$) dan Kompensasi ($X2$) konstan. Artinya jika pengaruh variabel *independent* tidak berubah, maka besar kinerja karyawan adalah 7,328.
- Koefisien regresi variabel Kemampuan ($X1$) sebesar 0,170. Koefisien tersebut bernilai positif yang artinya adalah Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien tersebut juga menyatakan bahwa jika variabel *independent* lainnya bernilai tetap dan kemampuan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,170.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi ($X2$) sebesar 0,530. Koefisien tersebut bernilai positif yang artinya adalah Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien tersebut juga menyatakan bahwa jika variabel *independent* lainnya bernilai tetap dan kompensasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,530.

Variabel	Signifikansi Standar	Signifikansi Hitung
Kemampuan	0.050	0,035
Kompensasi	0,050	0,000

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat di Tabel 4.18 *Model Summary* di bagian *R Square* yakni sebagai berikut:

Tabel 18 *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<hr/>				
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>			
Konstanta				
Kemampuan				
Kompensasi				
<hr/>				
1	0,950	0,903		

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 adalah sebesar 0,903. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kemampuan dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombang sebesar 90,3%, sedangkan sisanya sebesar 9,7% merupakan kontribusi dari faktor lainnya, misalnya fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Uji Hipotesis

Uji t

Hipotesis yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0: b_1 = 0$ Hipotesis ini menjelaskan bahwa Kemampuan dan Kompensasi masing-masing tidak berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan.
- $H_a: b_1 > 0$ Hipotesis ini menjelaskan bahwa Kompensasi dan Kemampuan masing-masing berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

Hasil dari Uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 19 Hasil Uji t

Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel kemampuan sebesar 0,035 yang nilainya $< 0,05$. Artinya kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis pertama diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel pengetahuan sebesar 0,000 yang nilainya $< 0,05$. Artinya pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis kedua diterima. Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja adalah kompensasi karena nilai koefisien regresi lebih besar daripada kemampuan.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji F

Variabel	Signifikansi Standar	Signifikansi Hitung
Kemampuan	0,050	0,000
Kompensasi		

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 yang nilainya $< 0,05$ jadi hipotesis ketiga diterima. Artinya kompensasi dan kemampuan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombang Jawa Tengah.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombang Jawa Tengah.
3. Kemampuan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombang Jawa Tengah.
4. Faktor kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik Putera di Gombang Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anto. (1994). Pengantar Metode Statistik. Jilid Kedua. Jakarta : LP3ES.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, Sri Sumaryati. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, Vol 2, No 1, Hal 155 - 168.
- Davis, Gordon B. (1998). Kerangka dasar Sistem Informasi Manajemen: Pengantar Seri Manajemen. Surabaya: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ghozali, Imam. (2004). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, M. (2011). Metode Kuantitatif–Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prayitno, D. (2013). Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyatno, D. (2012). Mandiri belajar analisis data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Simamora, Henry. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Windy, Aprilia & Gunasti Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228.