

---

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

---

Nevy Saskia Fitri, Muhammad Rahmat\*, Lukman Nasution, Anggia Sari Lubis  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah,  
Medan, Indonesia  
[muhammadrahmat@umnaw.ac.id](mailto:muhammadrahmat@umnaw.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 3 Oktober 2022 Direvisi: 15 Oktober 2022 Disetujui: 29 Oktober 2022	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan kerja dan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di badan pendapatan daerah kabupaten deli serdang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasional, terdokumentasi, dan survei melalui kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini seluruh populasi yang menjadi sampel, yaitu 99 orang pegawai di badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai badan pendapatan daerah kabupaten deli serdang, tunjangan kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai badan pendapatan daerah kabupaten deli serdang, kemampuan kerja dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang
Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Tunjangan Kinerja, Prestasi Kerja	

### PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatannya, bertahan dalam lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat saat ini, dan tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan yang semakin ketat, instansi pemerintah daerah seperti Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang terus melakukan pembenahan. perubahan untuk Perubahan ini harus dirancang dalam fase yang konsisten dan berkesinambungan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi pada hasil. Dalam konteks ini, perencanaan strategis mengatur upaya untuk mengimplementasikan keputusan tersebut sebagai proses pengambilan keputusan berisiko tinggi yang berkelanjutan dan sistematis, dengan menggunakan sebanyak mungkin wawasan positif, mengaturnya dengan rapi. Hasil harus dapat diukur melalui umpan balik yang terorganisir dan sistematis.

Renstra Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019-2024 dan merupakan penjabaran dari visi/misi dan program pengelola daerah yang dipimpin oleh Kabupaten Deli Serdang. turunan. RPJMD Kabupaten Serdang Tahun 2019-2024 disusun berdasarkan rencana pembangunan jangka menengah daerah dan memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, dan program/kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SKPD.

Pegawai adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting dan semakin diakui. Salah satu penentu keberhasilan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah perusahaan memiliki pegawai yang produktif. Perusahaan selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk mempertahankan karyawannya di tempat mereka bekerja. Salah satunya berupa upah, penghargaan, kesempatan kerja dan keamanan di lingkungan perusahaan. Semua ini dilakukan agar perusahaan dapat membangun kepercayaan dengan pegawainya dan meningkatkan kinerjanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kemampuannya. Kinerja pegawai yang tinggi adalah kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai pada tingkat tertentu. Kinerja karyawan bukanlah masalah kebetulan, tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor. Prestasi kerja tercapai ketika rencana kerja yang dibuat dijalankan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan dalam organisasi. Mencapai kepuasan karyawan memerlukan pengakuan yang sama atas integritas sikap dan perilaku, keterampilan karyawan, dan kinerja karyawan yang sangat baik untuk menjalankan fungsi dalam suatu organisasi.

Pencapaian tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan hasil kerja yang baik atau prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Khusus kabupaten Deli Serdang, sangat penting bagi pegawai yang telah mencapai tujuannya dengan baik untuk menggali peluang perpajakan berdasarkan target yang telah ditentukan sebelumnya, akan membutuhkannya nanti untuk pengembangan.

Prestasi kerja ditentukan oleh kompetensi. Keterampilan pegawai sangat penting untuk memungkinkan semua karyawan beradaptasi dan beradaptasi dengan lingkungan perusahaan. Kapasitas kerja pegawai dianggap penting, karena pimpinan perlu memahami disposisi pegawai. Upaya tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai untuk upaya peningkatan kinerja. Keterampilan pegawai mendukung upaya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang erat antara kemampuan dan upaya perusahaan atau lembaga, dalam hal ini Dinas Pendapatan Provinsi Deli Serdang, untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Keterampilan secara langsung menentukan seberapa baik kinerja pegawai sesuai dengan peraturan perusahaan. Keterampilan secara langsung menentukan keberhasilan pegawai di lapangan kerja, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk memaksimalkan kinerja pekerjaan mereka. Kinerja yang tinggi di instansi dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat mengeluarkan yang terbaik di tempat bekerja dalam bentuk keterampilan kerja.

Kemampuan untuk bekerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja. Employability adalah masalah pribadi, sehingga memberdayakan pegawai bukanlah hal yang mudah. Setiap individu memiliki tingkat keterampilan yang berbeda di dalamnya. Hal ini sesuai dengan konsep kompetensi itu sendiri, dimana Employability adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja.

Pegawai yang tidak mampu menganalisis masalah tidak mungkin secara serius berusaha memecahkan masalah pekerjaan. Selain kompetensi, faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah tunjangan. Bonus kinerja adalah serangkaian penghargaan (baik berwujud maupun tidak berwujud) yang dirancang untuk menanamkan rasa tenang pada pekerja dan keluarga mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka dalam hidup. Pegawai selalu menggunakan waktu yang penuh dalam bekerja untuk sebuah instansi menerima manfaat tambahan dalam bentuk tunjangan sosial.

Tunjangan kinerja PNS meliputi tunjangan keluarga, tunjangan suami/istri bagi PNS yang sudah menikah, dan tunjangan anak (maksimal dua orang anak) yang masing-masing merupakan gaji pokok sebesar 100,02 ri. Pegawai negeri sipil yang mengelola suatu unit organisasi atau operasional menerima tunjangan jabatan/struktur. Besaran tunjangan kerja untuk Eselon 4A adalah 540.000, Eselon 3B adalah 980.000, Eselon 3A adalah 1.260.000, Eselon 2B adalah 2.025.000, dan seterusnya.

Tunjangan kemampuan khusus diberikan untuk berbagai jabatan (ada 42 jenis jabatan fungsional), termasuk fungsi dan tugas yang terkait dengan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan spesialisasi tertentu. Pendidik, tenaga medis, arsiparis, dll. Besarnya tunjangan tergantung pada pekerjaan, dibedakan menurut pengetahuan dan keterampilan teknis, dan ditentukan oleh urutan pengangkatan.

Tunjangan fungsi umum dibayarkan kepada pegawai negeri sipil yang tidak menerima tunjangan jabatan/struktur atau tunjangan fungsi tertentu. Tunjangan golongan I, II, III dan IV adalah 175.000, 180.000, 185.000 dan 190.000 inatura (uang) sampai dengan 10 kg per orang. dan harga beras ditetapkan pada 7.242,00 per kg untuk saat ini. Untuk PNS yang bersuami/istri dan dua orang anak, besarnya biaya beras yang ditanggung APBN/APBD yang ditanggung oleh PPh Pasal 21 adalah sebesar 289.680.00 (4 orang x 10 x 7.242,00) per bulan. Dengan kata lain, wajib pajak dikenai pajak langsung ketika mereka menerima penghasilannya, dan negara membayarnya. Kedua, untuk memberikan jaminan perlindungan kesehatan kepada seluruh pegawai negeri sipil, semua pegawai negeri sipil, baik yang aktif maupun yang sudah pensiun, mendapat jaminan kesehatan yang dipotong dari gaji/penghasilan tetap.

Pengurangan Biaya PNS dikenal sebagai PFK atau Pengurangan Pihak Ketiga. Ada dua jenis pemotongan PFK. Potongan IWP (iuran wajib karyawan) dan potongan Taperum (tabungan rumah). Besarnya IWP adalah 10 RI dari gaji pokok ditambah tunjangan keluarga, dan dalam hal pemotongan Tapelam besaran Golongan I, II, III dan IV berturut-turut adalah 3.000, 5.000, 7.000 dan 10.000.

IWP 10% dibagi menjadi 8% (3,25% dari tabungan hari tua dan 4,75% dari premi pensiun) yang dibayarkan oleh PT. TASPEN dan 2% jaminan kesehatan dikelola oleh BPJS Kesehatan, dan Taperum dikelola oleh BP Tapera. Departemen Perbendaharaan Negara adalah badan pelaksana fungsi penunjang dan penunjang di bidang keuangan dan dipimpin oleh Sekretaris Bendahara Negara, yang bertanggung jawab kepada dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Negara.

Tugas pokok Perbendaharaan Negara untuk Penerimaan adalah mengkoordinasikan perhitungan dan penetapan pajak negara dan penerimaan negara lainnya. Mengkoordinasikan pelaksanaan, pendistribusian dan penyimpanan dokumen perpajakan yang berkaitan dengan pendaftaran, pengumpulan dan

pengungkapan data. Kapan. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan lembaga.

Menurut informasi dari peneliti di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, berbagai dampak kinerja terlihat dalam lima tahun terakhir sejak Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang memberikan bonus kinerja berupa TKD kepada pegawainya. Jumlah pegawai dibandingkan dengan pra-pelaksanaan. Ketika bonus kinerja pertama kali diberikan, kinerja kerja karyawan meningkat. Kepatuhan pegawai yang mengunjungi apel di pagi dan sore hari, mematuhi norma staf, dan melakukan pekerjaan dengan lebih bertanggung jawab. Seiring waktu, bonus kinerja sekarang terbukti tidak menjadi insentif yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bonus kinerja sering diberikan hanya berdasarkan tahun daripada kinerja pekerjaan. pelayanan dan jumlah anak. Juga, evaluasi kinerja seperti cutoff untuk pegawai yang lebih tua, bahkan mereka yang lambat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ternyata kondisi ini menyebabkan karyawan merasa cemburu dan tidak adil, yang berujung pada prestasi kerja yang buruk.

Peneliti juga menemukan bahwa beberapa posisi diisi oleh pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahlian atau pendidikan terakhirnya, yang membuat pegawai kesulitan untuk melakukan pekerjaannya dan berkontribusi pada kinerja pegawai yang buruk. Selain itu, ada pegawai yang melakukan pekerjaan di luar urusan utamanya pada jam kerja, atau sibuk dengan pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang harus segera dilakukan tertunda atau pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana. Selama pelaksanaan pekerjaan, kesalahan dan kesalahan berikut mungkin tetap ada dalam hasil pekerjaan. menyusun laporan, surat dinas, dan surat tindak lanjut. Ini memaksa pegawai yang terlibat untuk mengulang atau menyelesaikan pekerjaan sampai benar. Bahkan dengan pemisahan tugas pokok dan fungsi yang jelas, beberapa pegawai melakukan/menciptakan hal-hal baru yang berkaitan dengan mempercepat penyelesaian tugas yang efektif dan efisien tergantung pada situasi kerja. Hal tersebut tidak dapat mendorong/memotivasi itu. Kinerja pegawai yang buruk di bidang professional sesuai dengan jabatan yang ditempati.

## **METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan kerja dan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di badan pendapatan daerah kabupaten deli serdang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasional, terdokumentasi, dan survei melalui kuesioner kepada responden. Penelitian ini mewawancarai seluruh populasi yaitu 99 pegawai Badan Pendapatan Daerah Deli Serdang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas digunakan untuk mengukur keefektifan atau keefektifan penelitian. Sebuah penelitian dianggap valid jika pertanyaan tersebut dapat diungkapkan yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.1	0,3610	0,000	0,807	Valid
X1.2	0,3610	0,000	0,839	Valid
X1.3	0,3610	0,000	0,827	Valid
X2.1	0,3610	0,000	0,807	Valid
X2.2	0,3610	0,000	0,699	Valid
X2.3	0,3610	0,000	0,572	Valid
X2.4	0,3610	0,000	0,689	Valid
X2.5	0,3610	0,000	0,523	Valid
X2.6	0,3610	0,000	0,552	Valid
Y.1	0,3610	0,000	0,661	Valid
Y.2	0,3610	0,000	0,788	Valid
Y.3	0,3610	0,000	0,659	Valid
Y.4	0,3610	0,000	0,363	Valid
Y.5	0,3610	0,000	0,639	Valid
Y.6	0,3610	0,000	0,656	Valid
Y.7	0,3610	0,000	0,751	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan untuk variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>), tunjangan kinerja (X<sub>2</sub>), dan prestasi kerja (Y) lebih besar dari r tabel. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa semua hasil valid.

Uji Keandalan atau reliabilitas adalah indikasi seberapa andal atau dapat diandalkannya sebuah pertanyaan. Setiap kuesioner harus mampu memberikan pembacaan yang cukup konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	3 Pertanyaan	0,748	0,60	Reliabel
Tunjangan Kinerja (X <sub>2</sub> )	6 Pertanyaan	0,721	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	7 Pertanyaan	0,748	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha >0.60, maka dapat disimpulkan bahwa data instrumental dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Pengujian hipotesis tradisional bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga

bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari multikoloni, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi (Sig.) lebih besar dari signifikansi 0,05 (Sig. > ), data terdistribusi normal, dikonfirmasi oleh histogram.

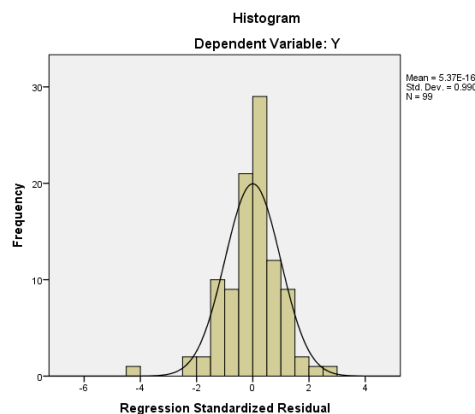
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40366233
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.063
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

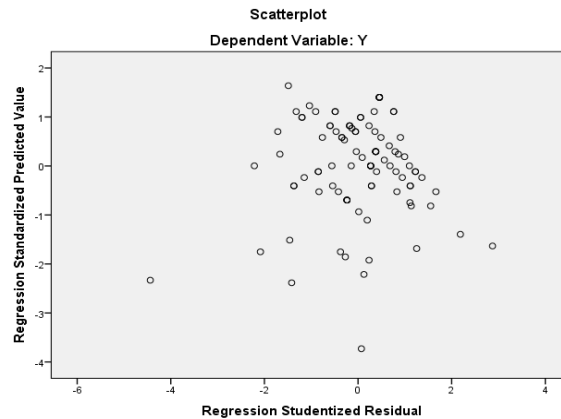
Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi 0,182 > 0,05. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa data responden yang dilakukan menunjukkan distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas menunjukkan grafik bahwa data berdistribusi normal. Ini karena grafik histogram menunjukkan data yang simetris, tidak bergeser ke kiri atau ke kanan, dan membentuk lonceng terbalik.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah regresi residual satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki varians yang tidak sama. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji scatterplot dan uji Glejser.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot

Dari scatterplot yang ditransformasi pada Gambar 2 di atas, kita dapat melihat bahwa titik-titik di atas dan di bawah sumbu y angka 0 menyebar. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak lagi memiliki masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4: Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.442	1.580		3.445	.001
	X1	.140	.135	.135	1.041	.300
	X2	-.211	.076	-.359	2.766	.307

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel di atas, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Artinya model regresi tidak lagi memiliki masalah heteroskedastisitas, yang juga didukung oleh hasil grafik scatterplot. Kriteria Untuk nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 > 10, dapat disimpulkan multikolinearitas. Di bawah ini adalah hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.202	2.477		2.907	.005	
	X1	.303	.211	-.134	-1.437	.154	.567 1.764
	X2	1.042	.120	.808	8.690	.000	.567 1.764

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10 dan toleransi untuk variabel lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model persamaan regresi penelitian ini. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan arah hubungan antara variabel kemampuan kerja, tunjangan kerja dan prestasi kerja terlepas dari apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan untuk menentukan nilai untuk memprediksi nilai variabel terikat ketika berbeda. Kenaikan atau penurunan variabel bebas.

Tabel 6: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	7.202	2.477				2.907
X1	.303	.211	-.134	-1.437	.154	.567	1.764
X2	1.042	.120	.808	8.690	.000	.567	1.764

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan yaitu  $Y = 7.202 + 0,303X_1 + 1,042X_2 + e$ , Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa Variabel kemampuan kerja dan tunjangan kinerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja. Koefisien kemampuan kerja memberikan nilai sebesar 0,303 yang berarti bahwa meningkatnya kemampuan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja. Koefisien tunjangan kinerja memberikan nilai sebesar 1,042 yang berarti bahwa meningkatnya tunjangan kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja.

Uji hipotesis parsial (uji t) dilakukan untuk menguji seberapa terisolasi atau parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis parsial adalah:

Tabel 7: Uji t (Partial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	7.202	2.477				2.907
X1	.303	.211	-.134	-1.437	.154	.567	1.764
X2	1.042	.120	.808	8.690	.000	.567	1.764

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,154 > 0,05 menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka, hipotesis Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (H<sub>1</sub>) ditolak. Nilai signifikansi Tunjangan Kinerja



(X<sub>2</sub>) sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka, hipotesis Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (H<sub>2</sub>) dapat diterima. Uji F (Simultan) digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji F-statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang simultan dan signifikan dengan variabel dependen (Y)

Tabel 8: Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636.119	2	318.060	53.927	.000 <sup>b</sup>
	Residual	566.204	96	5.898		
	Total	1202.323	98			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Prestasi Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kinerja sehingga H<sub>3</sub> dapat diterima.

R-square dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien hasil determinasi adalah:

Tabel 9: Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 <sup>a</sup>	.529	.519	2.42857	1.846

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,529$  artinya variabel Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kinerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Nilai  $R^2 = 0,529$  berarti prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan tunjangan kinerja sebesar 52,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai signifikansi parsial  $0,154 > 0,05$  menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini kontras dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kapasitas kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minanti dan Lubis (2021), yang menyatakan

bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Nilai signifikansi  $0,00 < 0,00$  berdasarkan hasil uji statistik parsial. Nilai  $0,05$  menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh besar terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa tunjangan kinerja mempengaruhi kinerja pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tilaar (2021), yang menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh besar terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kemampuan kerja dan penghargaan mempengaruhi kinerja pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Utami (2019) yang menemukan bahwa kompetensi kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Blanchard, Hersey., Paul., Kenneth. H. Blanchard, Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M, S, P., (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S, P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Manullang, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citra pustaka, Media Perintis
- Minati, Y., Lubis, T. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Sawit Makmur Di Desa Sei Sijenggi Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(22).
- Putri, R., Utami, K. B. (2020). Kemampuan Kerja Karyawan dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bengkel Betawi Diesel. *Mabiska Jurnal*, 5(2), 1-15.
- Rivai. V., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Robbins, S. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rukminto, A, I., (2013). *Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Tilaar, A. F. D. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 61-72
- Wijono, S. (2012), Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi, Penerbit Kencana Prenada Group, Jl. Tandra Raya, No 23 Rawamangun, Jakarta 13220.