

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUMDA TIRTANADI KANTOR PUSAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : BUNGA SRI REZEKI MULIONO
NPM : 2105160109
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : BUNGA SRI REZEKI MULIONO
NPM : 2105160109
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTANADI KANTOR PUSAT.

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.

Penguji II

Susi Handayani, S.E., M.M.

Pembimbing

Dody Salden Chandra, S.E., M.M.

Ketua

Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA.



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : Bunga Sri Rezeki Muliono
NPM : 2105160109
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2025

Pembimbing



Dody Salden Chandra, Se., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

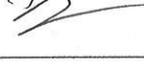


Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Bunga Sri Rezeki Muliono
NPM : 2105160109
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Judul Penelitian dibuat piramid Tabel Pendapatannya dihapus Terbalik	22/10-2024	
BAB 2	Tabel Pendapatannya dihapus Hipotesis Penelitian diubah menjadi nomor	12/11-2024	
BAB 3	Hipotesis Penelitian Definisi Operasional diubah dalam bentuk tabel	12/12-2024	
BAB 4	Mengubah R square menjadi R ² (kuadrat) mengubah F-square menjadi F ² (kuadrat)	9/3/2025	
BAB 5	Menambah saran dan kesimpulan	14/3/2025	
Daftar Pustaka	Disesuaikan pedoman tugas akhir UMSU Merapikan mendeley	14/3/2025	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Acc sidang	15/3/2025	

Medan, Maret 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si


Dody Salden Chandra, SE., M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Bunga Sri Rezeki Muliono
Npm : 2105160109
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2025
Saya yang menyatakan



Bunga Sri Rezeki Muliono

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTANADI KANTOR PUSAT

BUNGA SRI REZEKI MULIONO
2005160109

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Email : bungasrimul@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni *Smart PLS* yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Berdasarkan hasil uji direct effect ditemukan bahwa variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.097 dan P-Value 0.469 > 0.05, artinya berpengaruh namun tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji direct effect ditemukan bahwa variabel tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.243 dan P-Value 0.011 > 0.05, artinya berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji direct effect ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.496 dan P-Value 0.000 < 0.05, artinya berpengaruh signifikan.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK ABILITY, WELFARE BENEFITS, AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUMDA
TIRTANADI HEAD OFFICE**

BUNGA SRI REZEKI MULIONO
2005160109

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Email : bungasrimul@gmail.com

This study aims to determine how the Influence of Work Ability, Welfare Benefits, and Job Satisfaction on Employee Performance at Perumda Tirtanadi Head Office both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial Smart PLS which aims to conduct path analysis with latent variables. Based on the results of the direct effect test, it was found that the variable of work ability on employee performance has a path coefficient value of 0.097 and a P-Value of $0.469 > 0.05$, meaning it has an effect but is not significant. Based on the results of the direct effect test, it was found that the variable of welfare benefits on employee performance has a path coefficient value of 0.243 and a P-Value of $0.011 > 0.05$, meaning it has a significant effect. Based on the results of the direct effect test, it was found that the variable of Job Satisfaction on employee performance has a path coefficient value of 0.496 and a P-Value of $0.000 < 0.05$, meaning it has a significant effect.

Keywords: Work Ability, Welfare Benefits, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat”**. tugas akhir ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian tugas akhir ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun tugas akhir ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat tugas akhir.

Dalam penulisan tugas akhir ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Adi Muliono dan Ibunda Riana Ritonga yang telah mengusahakan yang terbaik untuk penulis sehingga penulis dapat sampai dititik yang ingin dicapai. Kemudian penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada Bapak Prof Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Terima kasih kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri,SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Terima kasih kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Terima kasih kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc Prof Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Terima kasih kepada Bapak Dody Salden Chandra, SE., M.M selaku dosen pembimbing dalam penyusunan tugas akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Terima kasih untuk seluruh staf akademik Fakultas ekonomi dan bisnis terutama prodi Manjemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah banyak membantu di bidang akademik dan kemahasiswaan.
8. Terima kasih juga buat diri sendiri yang sudah berusaha sejauh ini, setiap Langkah yang diambil dan ditanggung sendiri baik suka maupun duka yang telah membentuk saya menjadi pribadi yang lebih kuat. Saya menghargai setiap pencapaian sekecil apapun itu.

Penulis menyadari penyusunan tugas akhir ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan tugas akhir ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2025
Penulis

Bunga Sri Rezeki Muliono
NPM. 2105160109

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
ABSTRACT	II
KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI	VI
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR	X
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Kemampuan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	14
2.1.2.2 Manfaat Kemampuan Kinerja	15
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja.....	16
2.1.3 Tunjangan Kesejahteraan	18
2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kesejahteraan	18
2.1.3.2 Manfaat Tunjangan Kesejahteraan.....	19
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tunjangan Kesejahteraan.....	19
2.1.3.4 Indikator Tunjangan Kesejahteraan	22
2.1.4 Kepuasan Kerja	24

2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2	Manfaat Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	28
2.2	Kerangka Konseptual	30
2.2.1	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.2.2	Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.4	Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3	Hipotesis Penelitian.....	33
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		34
3.1	Pendekatan Penelitian	34
3.2	Definisi Operasional	34
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian	35
3.3.1	Tempat Penelitian	35
3.3.2	Waktu Penelitian	36
3.4	Populasi Dan Sampel	36
3.4.1	Populasi	36
3.4.2	Sampel.....	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1	Studi Dokumentasi	39
3.5.2	Teknik Angket (Quesioner).....	39
3.6	Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1	Analisis Data Kuantitatif.....	39
3.6.2	Analisis Data Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	40
3.6.2.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	41
3.6.2.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.1.2	Deskripsi Identitas Responden.....	44

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	45
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
4.1.3.2 Variabel Kemampuan Kerja (X1)	49
4.1.3.3 Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2).....	51
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	54
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	58
4.2.1.1 <i>Construct Reliability and Validity</i>	58
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analyst (<i>Inner Model</i>)	64
4.2.2.1 <i>R- Square</i>	64
4.2.2.2 <i>F-Square</i>	65
4.2.2.3 <i>Dirrect Effect</i>	67
4.3 Pembahasan.....	69
4.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.3.2 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB 5 PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Tahun 2021, 2022, 2023, 2024	5
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian	35
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian	36
Tabel 3.3 Sampel Penelitian	38
Tabel 3.4 Skala Likert	39
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X1)	49
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2)	51
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)	54
Tabel 4.8 <i>Convergent Validity</i> Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> Kemampuan Kerja (X1)	60
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity</i> Tunjangan Kesejahteraan (X2)	60
Tabel 4.11 <i>Convergent Validity</i> Kepuasan Kerja (X3)	61
Tabel 4.12 Hasil <i>Composite Reliability</i>	61
Tabel 4.13 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	62
Tabel 4.14 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	63
Tabel 4.15 <i>R-Square</i>	65
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	66
Tabel 4.17 <i>Dirrect Effect</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	59
Gambar 4.2 Hasil Setelah <i>Bootstrapping</i>	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif.

Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, menguasai serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan oleh sebab itu pengelolaan data sumber daya manusia atau karyawan perlu penanganan khusus sehingga di dalam perusahaan sendiri terdapat divisi bagian untuk mengelola dan data karyawan yang sering dikenal dengan istilah HRD, personalia, dan lain-lain (Ricky, 2019).

Nugroho (2020) menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang yang harus di tingkatkan kualitas dan produktivitasnya, hal ini dikarenakan manusia merupakan asset yang amat penting dalam sebuah Perusahaan dimana manusia tidak bisa di imitasi dan di gantikan secara sempurna.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu–satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu

perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja Perusahaan (Asbari et al., 2021).

Chaidir (2023) menyatakan persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat, memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi Masyarakat dalam menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Darsana (2023) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui Tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang di emban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Lestari (2023) setiap instansi/perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan yang di inginkan dapat tercapai. Kinerja sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu instansi. Jika

intansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja tinggi, maka tujuan yang di harapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Chandra (2022) Kinerja karyawan di suatu organisasi tidak selalu meningkat, terkadang penurunan kinerja dapat terjadi. Menciptakan kinerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah, karena hal tersebut bergantung pada kemampuan organisasi/perusahaan untuk menciptakan kondisi yang mendorong karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya. Dengan demikian, kontribusi positif dari karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan oganisasi/perusahaan, mengingat peran sentral mereka dalam kesuksesan instansi/Perusahaan.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang di dudukinya. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut (Budiyatno et al., 2022) kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah di tentukan. Dari hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan jika kemampuan kerja yang diberikan oleh intansi/perusahaan kepada karyawan yang baik yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang di harapkan oleh intansi/perusahaan tersebut.

Tunjangan kesejahteraan juga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Azizah, 2024) tunjangan merupakan suatu kompensasi non gaji yang dibayarkan kepada karyawan disamping gaji pokoknya. Tunjangan bisa dalam bentuk tunai atau dalam bentuk lain seperti asuransi, liburan tambahan, mobil perusahaan atau tunjangan keluarga.

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Adhan et al., 2020) kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang di hasilkan lebih optimal.

Perumda Tirtanadi yang merupakan singkatan dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi, adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kota Medan. Berdasarkan hasil survey awal yang penulis lakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu seperti permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) pada karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi dalam kualitas hasil kerja karyawan itu sendiri.

Terdapat masalah kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga terdapat karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Jika terjadi masalah dalam kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, karyawan tidak cepat tanggap dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, sehingga menimbulkan terhambatnya kegiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut serta ada beberapa karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang bisa menyebabkan kinerja menurun.

Adapula pemasalahan kemampuan kerja karyawan yang semakin menurun akibat dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan interaksi sosial yang buruk terhadap kinerja. Karyawan yang merasa tidak dihargai atas usaha dan kontribusinya cenderung merasa kecewa dan kurang bersemangat. Penghargaan

atau pengakuan dapat menjadi faktor yang sangat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Tahun 2021, 2022, 2023, 2024

Jenis	2021	2022	2023	2024
Dewan pengawas	3	3	3	3
Dewan direksi	4	4	4	4
Karyawan tetap	717	672	724	245
Tenaga honorer	739	697	-	-
Calon karyawan	2	2	2	2
Perwira pengawas	5	5	5	5
Sekretaris dewan pegawai	2	2	2	2
Jumlah	1.472	1.385	740	261

Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia

Dengan mempercepat proses rekrutmen untuk posisi yang kosong. Memiliki sistem rekrutmen yang efisien dan dapat menarik kandidat yang berkualitas akan mempercepat pengisian posisi yang kosong. Melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan. Survei ini dapat mencakup aspek-aspek seperti manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan karir, dan kesejahteraan.

Adapun tunjangan kesejahteraan memiliki permasalahan yang meliputi menurunnya angka pendapatan yang dapat merugikan perusahaan, maka dari dampak permasalahan tersebut perusahaan harus meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan kepercayaan mereka terhadap manajemen. Selain itu, adanya perbedaan dalam penerapan tunjangan di antara departemen atau individu juga dapat memicu rasa iri dan konflik di antara karyawan. Masalah lain yang mungkin terjadi adalah kurangnya komunikasi mengenai tunjangan tersebut, sehingga karyawan tidak sepenuhnya memahami bagaimana tunjangan tersebut di hitung.

Dalam kepuasan kerja juga terjadi pemasalahan, dimana sering sekali terjadi kesalahpahaman sesama karyawan yang di akibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang di terima oleh karyawan tersebut berbeda-beda sedangkan posisi yang mereka jabat sama, sehingga beakibat pada kepuasan kerja yang tidak di harapkan dan menimbulkan kecemburuan sesama karyawan.

Perumda Tirtanadi Kantor Pusat berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menciptakan kemampuan kinerja, tunjangan kesejahteraan dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis membuat tugas akhir penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kinerja, Tunjangan Kinerja Dan kepuasan kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi kemampuan kinerja, tunjangan kinerja, dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat sebagai berikut:

1. Masih menurunnya kemampuan kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Kantor Pusat dikarenakan karyawan yang keluar belum ada pengganti.
2. Tunjangan kesejahteraan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat tidak konsisten tiap tahunnya.
3. Masih kurangnya kepuasan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas layanan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
4. Kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Kantor Pusat masih belum sesuai pada target yang diharapkan.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi kemampuan kinerja, tunjangan kinerja, dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat., adapun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sesuai identifikasi masalah yang didapatkan di Perumda Tirtanadi Kantor Pusat yaitu mengenai analisis kemampuan kinerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah menurunnya kemampuan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat?
2. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat?
3. Apakah kepuasan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat?
4. Apakah kemampuan kinerja, tunjangan kinerja, kepuasan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah yang ingin diteliti oleh peneliti maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kinerja yang menurun terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kinerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah teori atau wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi yang sesuai, menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa akan datang. Khususnya yang berkaitan dengan judul mengenai pengaruh kemampuan kinerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
- b. Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Chandra (2022) Salah satu yang menentukan keberhasilan suatu Perusahaan ialah kinerja karyawannya. Jika kinerja baik maka Perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi jika kinerja karyawan memburuk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, Perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan.

Adapun Ajabar (2021) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah disepakati. Karyawan adalah tenaga kerja dalam suatu organisasi yang bekerja dengan kemampuan berbeda untuk mencapai hasil dan memperoleh gaji.

Menurut (Erwin, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pekerja berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan yang bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arifin, 2022).

Adapula menurut (Nasution et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga memiliki hasil dengan tingkat kemampuan tertentu dalam pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut (Silitonga, 2022) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam Perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan keberhasilan suatu organisasi atau Perusahaan. Kinerja karyawan juga berkaitan dengan kemampuan teknis dan non teknis serta pengalaman yang dimiliki karyawan untuk bersaing di dunia kerja serta berkontribusi secara aktif dalam proses pencapaian tujuan organisasi di suatu Perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang optimal penting bagi keberhasilan organisasi, meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target. Karyawan dengan kinerja baik juga berkontribusi positif terhadap budaya kerja, memotivasi rekan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Menurut Hamali (2018) menyimpulkan bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil Keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan Keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dengan kinerja karyawan yang baik memberikan sejumlah manfaat yang signifikan bagi organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik, sementara pelatihan memastikan keterampilan yang dibutuhkan untuk tugas. Kombinasi faktor ini menentukan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan.

5. Motivasi kerja

Dorongan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau Perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan puas atau perasaan senang saat melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi Lokasi tempat kerja

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk bekerja dan membela perusahaan gimana pun tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Perusahaan.

13. Disiplin kerja

Menjalankan aktivitas Perusahaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut

Hamali (2018) ialah:

1. Beban kerja

Tugas yang selesaikan karyawan dalam waktu yang ditentukan dan memanfaatkan keterampilan serta keterampilan yang dimiliki karyawannya.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi dan tempat Dimana karyawan bekerja dalam suatu Perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menuru Sedarmayanti (2018) terdapat lima indikator kesiapan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan (*Quality Of Work*)

Kualitas pelayanan (quality of work) yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

2. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi (communication) yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.

3. Kecepatan (*Promptness*)

Kecepatan (promptness) yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh Tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan (capability) yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

5. Inisiatif (*Intiative*)

Inisiatif (intiative) yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja mencakup beberapa aspek penting untuk memastikan efisiensi dan efektivitas kerja.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Pramono (2020) kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang

pekerjaan yang sudah di tentukan. Menurut (Suseno et al., 2023) kemampuan kerja pegawai dilihat dari potensi, intelektual berifat kemampuan intelgensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu keterampilan pengetahuan (*knowledge skill*).

Menurut Budiyatno (2022) kemampuan adalah faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita Tarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif di tempat kerja. Kemampuan kerja ini sangat penting untuk mencapai kinerja optimal dan kesuksesan professional dalam berbagai lingkungan kerja.

2.1.2.2 Manfaat Kemampuan Kinerja

Kemampuan kerja memiliki berbagai manfaat yang signifikan bagi individu dan organisasi. Seperti keterampilan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, kemampuan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada pengembangan karier, membuka peluang untuk promosi dan tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut (Suseno et al., 2023) kemampuan kerja juga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik, organisasi dapat lebih mudah mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Ini menciptakan sinergi antara kemampuan individu dan tujuan kolektif Perusahaan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor yang mempengaruhi *kemampuan kerja* menurut (Suseno et al., 2023) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah).
2. Kemampuan fisik (*Physical Ability*) merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Adapun faktor menurut Pramono (2020) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional

2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja dalam penelitian Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan formal yang pernah di tempuh

Jalur Pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan Pendidikan tinggi.

2. Tingkat Pendidikan non formal

Jalur Pendidikan diluar Pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

3. Pengalaman kerja yang dimiliki

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan, pengetahuan, atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

Kemauan adalah kekuasaan untuk memimpin diri sendiri sehingga seseorang tersebut mampu memutuskan suatu hal.

Adapula menurut (Suseno et al., 2023) indikator yang mempengaruhi kemampuan kerja:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah fondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan seseorang, pengetahuan yang terorganisasi akan berdampak pada kinerja yang memadai.

2. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan dengan prosedur sistematis serta terorganisir akan menyebabkan tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan dan penguasaan alat serta menggunakan mesin tanpa kesulitan.

4. Kesanggupan kerja

Kondisi seorang karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

2.1.3 Tunjangan Kesejahteraan

2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Hendriatna (2019) satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas mereka. Dengan adanya penghargaan berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan, hubungan antara karyawan dan perusahaan dapat terjaga dengan baik. Sebagai hasilnya, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Menurut Kawina (2020) tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi pelengkap yang di berikan perusahaan oleh perusahaan terhadap karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki produktivitas dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Kurniawan et al., 2016) menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk, memelihara semangat karayawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja 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.

Sedangkan menurut Sri (2019) tunjangan kesejahteraan adalah sejumlah ganjaran (baik material maupun non material) yang di maksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita Tarik kesimpulan bahwa tunjangan kesejahteraan merupakan imbalan berupa gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.3.2 Manfaat Tunjangan Kesejahteraan

Tunjangan kesejahteraan meningkatkan kepuasan, kemampuan kerja, dan kesehatan karyawan, yang mengurangi absensi dan meningkatkan produktivitas. Menurut Kawina (2020) tunjangan kesejahteraan, seperti tunjangan Kesehatan dan asuransi, memberikan perlindungan finansial yang penting. Ini membantu karyawan mengatasi biaya perawatan medis dan merencanakan masa depan mereka dengan baik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tunjangan Kesejahteraan

Tunjangan kesejahteraan dipengaruhi oleh kebijakan internal perusahaan, kondisi keuangan, kebutuhan karyawan (seperti kesehatan dan pendidikan), kepuasan karyawan, dan persaingan industri.

Menurut (Kurniawan et al., 2016) membagi menjadi dua penjelasan tentang faktor pendukung dan faktor penghambat adalah sebagai berikut:

1. Faktor pendukung dalam berbagai tunjangan

Departemen personalia meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan melalui tunjangan, yang merupakan tugas kompleks dan penting bagi karyawan serta organisasi. Pemberian tunjangan harus didasarkan pada alasan logis dan rasional dari sudut pandang karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung dalam pemberian tunjangan karyawan di dalam perusahaan:

a. Faktor keuangan perusahaan yang sedang membaik.

Didalam suatu badan perusahaan pastinya sering mengalami pasang surutnya keuangan perusahaan di sebabkan karena pekerjaan atau proyek yang belum terlaksanakan.

b. Faktor jabatan/pekerjaan

Jabatan dan pekerjaan menjadi faktor pendukung pemberian tunjangan dan berimplikasi pada perbedaan besarnya tunjangan. Jabatan dan pekerjaan seseorang dalam perusahaan menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki perusahaan.

c. Faktor serikat pekerja

Para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pemberian tunjangan dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi symbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan Nasib.

d. Faktor memotivasi atau mendorong karyawan untuk lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor ini di maksudkan agar tunjangan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Biasanya faktor ini diberikan disebabkan karena perusahaan menginginkan pekerjaan segera di selesaikan agar tepat waktu.

e. Faktor penilaian kreatifitas dan inovatif pekerja.

Kreatifitas dan inovasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam pemberian tunjangan tidak langsung, kreativitas merupakan kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam pemecahan masalah dan menemukan peluang sedangkan inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka pemecahan masalah dan menemukan peluang.

f. Faktor penghambat dalam pemberian tunjangan.

2. Keuangan perusahaan yang tidak stabil

Faktor ini yang sering di alami oleh perusahaan dengan begitu perusahaan harus sangat efisien dalam menggunakan dana perusahaan, oleh sebab itu perusahaan sering mengurangi tunjangan tidak langsung terhadap karyawan.

3. Faktor kedekatan (tidak adanya perhatian dari perusahaan kepada karyawan)

Faktor ini memiliki prinsip kekeluargaan, dimana tunjangan akan di berikan kepada salah karyawan yang lebih dekat kepada pimpinan atau pemilik perusahaan. Maka faktor ini salah satu penghambat untuk pemberian tunjangan.

4. Faktor anggaran proyek yang tak kunjung cair

Terlambatnya pencairan bisa terjadi karena alasan data yang tidak lengkap pada saat melakukan pengajuan dana, tanda tangan dari pemberi pekerjaan yang masih belum di masukkan, dan masalah-masalah administrasi lainnya. Keterlambatan sebuah proyek maka akan memunculkan masalah-masalah baru,

biaya semakin membengkak dana dan kepercayaan dari karyawan yang akan menurun.

5. Faktor ketidakjelasan pekerjaan yang di kerja

Kadang kadang sebuah perusahaan tidak mempunyai harapan serta tujuan yang jelas dari sebuah penerapan sistem informasi, sekedar hanya mengikuti perkembangan atau hanya mengekor tren penggunaan manajemen proyek sistem informasi.

6. Faktor kontrak kerja.

Faktor kontrak kerja yang tidak jelas. Kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan kadang menjadi terabaikan pada saat penerimaan pekerjaan, hingga akhirnya tunjangan-tunjangan yang seharusnya di dapatkan oleh karyawan kurang terpenuhi.

2.1.3.4 Indikator Tunjangan Kesejahteraan

Indikator tunjangan kesejahteraan adalah berbagai parameter yang digunakan untuk menilai program kesejahteraan karyawan. Tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan karyawan, serta mendukung produktifitas mereka di tempat kerja.

Menurut Sri (2019) menyatakan bahwa indikator-indikator tunjangan kesejahteraan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor fisik
2. Faktor kimiawi
3. Faktor biologis
4. Faktor fatal
5. Faktor psikologis

Adapun menurut Hasibuan (2019) ada beberapa indikator program kesejahteraan, yaitu sebagai berikut:

1. Cakupannya luas

Artinya bahwa program kesejahteraan tersebut dapat dinikmati oleh seluruh karyawan.

2. Dihitung dan dikelola dengan bijak

Biaya program kesejahteraan hendaknya dapat dihitung sesuai kebijakan yang jelas dan realistis.

3. Menarik dan mempertahankan karyawan

Program kesejahteraan haruslah memberi antusiasme atau gairah para karyawannya dan membuat nyaman para karyawan, sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

4. Meringankan beban finansial karyawan

Dengan adanya program kesejahteraan berupa pemberian tunjangan diharapkan dapat mengurangi beban kebutuhan karyawan.

5. Memuaskan kebutuhan

Program kesejahteraan yang diberikan haruslah sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.

6. Perasaan nyaman

Perasaan nyaman ini merupakan suatu bentuk bahwa fasilitas atau pelayanan yang diberikan yang diberikan memiliki nilai dan bermanfaat bagi karyawan.

7. Terjamin

Dengan adanya program kesejahteraan, diharapkan dapat memberikan kenikmatan kepada karyawan sehingga menghilangkan perasaan tidak aman.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ketika seseorang bekerja dalam suatu organisasi, kepuasan kerja menjadi hal yang sangat di harapkan. Banyak individu merasakan kepuasan kerja berkat produktivitas dan prestasi yang di hasilkan, sementara yang lain mungkin memiliki kinerja biasa tetapi tetap merasa puas. Kepuasan kerja yang terpenuhi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka melaksanakan tugas dengan baik sesuai harapan organisasi.

Menurut (Azizah, 2024) kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang di amati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Manurut (Harahap, 2020) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka Yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan menurut (Nasution et al., 2018) kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut (Muis, 2023) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang di tunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan tempat ia bekerja.

Selain itu, menurut (Hasibuan, 2018) kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dialami oleh individu terhadap pekerjaannya yang mencakup baik perasaan positif maupun negative terkait pekerjaan tersebut.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja meningkatkan efisiensi, produktivitas, loyalitas, dan mengurangi turnover. Suasana kerja yang positif juga menurunkan absensi, meningkatkan kualitas layanan, dan mengurangi risiko kerusakan aset perusahaan. Berikut beberapa manfaat kepuasan kerja menurut Ajabar (2020) antara lain sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktifitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi Tingkat absensi.
6. Mengurangi labor *turn over* (perputaran tenaga kerja).

7. Mengurangi Tingkat kecelakaan kerja.
8. Mengurangi keselamatan kerja.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan manfaat kepuasan menurut Busro (2018) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.
2. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, kepuasan kerja yang efektif dapat membantu dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam karirnya.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Iskandar, 2018) secara umum menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu:

1. Faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial yang baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.
3. Faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak.

Adapun menurut (Hasibuan, 2018) menyimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja ialah:

1. Pekerjaan yang secara mentalis memberi tunjangan,
2. Penghargaan yang layak,
3. Kondisi kerja yang menunjang,
4. Rekan kerja yang mendukung,
5. Kesempatan untuk maju,
6. Keamanan kerja,
7. Gaji,
8. Perusahaan,
9. Manajemen,
10. Pengawasan,
11. Faktor instrinsik dan pekerjaan,
12. Kondisi kerja,
13. Aspek sosial dalam pekerjaan,
14. Komunikasi dan fasilitas.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penulis menyimpulkan bahwa jika kebutuhan karyawan akan kepuasan kerja terpenuhi

sesuai harapan mereka, hal ini akan mengasikkan kepuasan, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator adalah ciri-ciri yang menggambarkan suatu objek atau aktivitas yang dilakukan. Indikator kepuasan kerja merujuk pada karakteristik atau tanda-tanda yang menunjukkan Tingkat kepuasan kerja seorang. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Mahendrawan, 2015) yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap supervisi adalah perasaan yang dirasakan kepada pimpinan.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja.
3. Penempatan yang tepat adalah perasaan yang dirasakan karyawan bahwa dia adalah orang yang tepat untuk bekerja di jabatannya saat itu.
4. Kesempatan untuk maju adalah diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk maju mengembangkan dirinya.
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perasaan yang dirasakan karyawan oleh pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Bahri (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan.
2. Supervise.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji atau insentif.

6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan.

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervise yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperlihatkan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus di selesaikannya.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan indikator kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Beberapa indikator utama seperti gaji, promosi, supervise, tunjangan dan penghargaan, rekan kerja, serta prosedur kerja. Tingkat kepuasan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja adalah hal yang sangat penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Tingkat usaha yang di curahkan dan dukungan perusahaan yang diterima. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan akan berdampak pada Tingkat kerja.

Hasil penelitian (Wuwungan et al., 2020) mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kemampuan kerja karyawan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adaria et al., 2021) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Ghazali (2017) menyatakan dalam penelitiannya kemampuan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja.

2.2.2 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan

Pegawai dengan loyalitas, dedikasi, pengalaman, dan potensi yang tinggi adalah kunci keberhasilan perusahaan. Untuk mempertahankan mereka, perusahaan dapat memberikan tunjangan kesejahteraan yang cukup agar pegawai lebih giat dan menciptakan kinerja yang baik.

Hubungan tunjangan kesejahteraan juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Wulandari (2024) secara umum penelitian tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena apabila tunjangan kesejahteraan diberikan dapat memuaskan pegawai, maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Adhan et al., 2020) kepuasan kerja adalah Tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja. Selain itu menurut Ghozali (2017) kepuasan kerja dalam bekerja merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam bekerja dan mendapatkan pujian tentang pekerjaan, penempatan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Itu kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang mengelilingi karyawan itu sendiri.

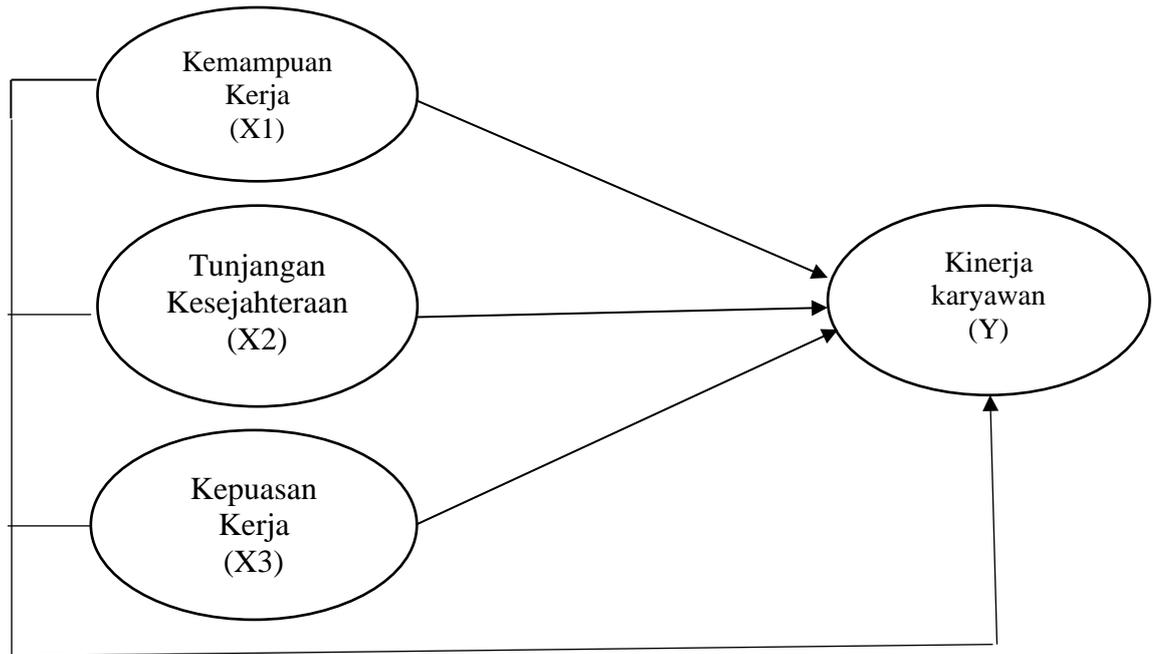
Berdasarkan penelitian (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepuasan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun.

2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa efektif dan efisien seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja, ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim dan memenuhi target yang ditetapkan. Kinerja tidak hanya berkontribusi pada pencapaian suatu organisasi, tetapi juga mencerminkan Tingkat kepuasan karyawan itu sendiri.

Pengaruh kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Menurut (Budiyatno et al., 2022) kemampuan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan secara langsung. Menurut (Widyandari et al., 2022) tunjangan kesejahteraan juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, menurut Firdausi (2020) kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berkomitmen dan produktif, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hal ini menunjukkan terdapat keterkaitan antara kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan dalam bentuk paradigma penelitian dengan skema kerangka konseptual pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
2. Adanya pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
3. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
4. Adanya pengaruh kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari objek yang berupa sampel yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini terdapat hubungan kausal yang dikaji antar variable bebas terhadap variable terikat (Juliandi et al., 2015).

Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variable yang terdiri dari tiga variable bebas yaitu **kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kerja** dan satu variable terikat yaitu **kinerja karyawan**.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang di uji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria. Apakah objek di definisikan secara fisik atau benar-benar abstrak, definisi seharusnya di karakteristikkan secara spesifik dan bagaimana objek di observasi (Juliandi et al., 2015).

Berikut ini merupakan defenisi opsional variabel yang memuat variabel independen yaitu kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinan berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pelayanan (<i>Quality Of Work</i>) 2. Komunikasi (<i>Communication</i>) 3. Kecepatan (<i>Promptness</i>) 4. Kemampuan (<i>Capability</i>) 5. Inisiatif (<i>Intiative</i>) (Sedarmayanti, 2018)
Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah di tentukan (Ghozali, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh 2. Tingkat Pendidikan non formal 3. Pengalaman kerja yang dimiliki 4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan (Hasibuan, 2016)
Tunjangan Kesejahteraan (X2)	Tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi pelengkap yang diberikan perusahaan oleh perusahaan terhadap karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki produktivitas dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kawiana, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Fisik 2. Faktor kimiawi 3. Faktor biologis 4. Faktor fatal 5. Faktor psikologis (Rahayu Sri, 2019)
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka Yakini seharusnya mereka terima (Bismala et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan 2. Supervise 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji atau intensif 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan (Bahri & Nisa, 2017)

Sumber: Peneliti Sendiri (2025)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Perumda Tirtanadi Kantor Pusat yang terletak di jalan sisingamangraja No. 1, P. Baru, Kecamatan Medan Kota Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian direncanakan mulai dari bulan September sampai dengan selesai. Untuk itu, kegiatan dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	September 2024				Oktober 2024				November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																								
2	Prariset Penelitian					■																							
3	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■												
5	Seminar Proposal																	■											
6	Revisi Proposal																		■	■									
7	Penyusunan Tugas Akhir																					■	■	■	■				
8	Bimbingan Tugas Akhir																									■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																												■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Juliandi et al., 2015). Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau

objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 245 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Juliandi et al., 2015). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan Teknik probability sampling yaitu Proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota elemen populasi memiliki peluang yang memberikan peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin, dimana sampel penelitian ditarik berdasarkan penjumlahan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,10

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus diatas:

$$n = \frac{245}{1 + 245(0,10)^2}$$

$$n = \frac{245}{1 + (245 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{245}{1 + 2,45}$$

$$n = \frac{245}{3,45}$$

$$n = 71,01$$

Sehingga, dapat di tentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 71 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di Perumda Tirtanadi Kantor Pusat, maka di dapatkan hasil sebesar 71 orang dengan perincian di masing-masing bagian, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Divisi Aset Manajemen	8	8
2	Divisi hubungan langganan	12	-
3	Divisi keuangan	23	-
4	Divisi operasional pelayanan air limbah	8	-
5	Divisi penanggulangan kehilangan air	19	-
6	Divisi pengolahan air minum	6	-
7	Divisi pengolahan dan pengembangan AI	3	-
8	Divisi peralatan teknik	7	-
9	Divisi perencanaan air limbah	5	-
10	Divisi perencanaan air minum	15	15
11	Divisi sistem informasi manajemen	12	12
12	Divisi sistem manajemen	7	7
13	Divisi sumber daya manusia	16	16
14	Divisi transmisi distribusi	23	-
15	Divisi umum	10	10
16	Penelitian dan pengembangan	9	-
17	Proyek	7	-
18	Proyek pembangunan	4	-
19	Satuan pengawas internal	15	-
20	Sekretaris perusahaan	12	-
21	Staf ahli direksi	2	-
22	Unit bengkel	4	-
23	Unit laboratorium	9	-
24	Unit layanan pengadaan	5	-
25	Unit pengawasan kualitas barang	3	3
26	Unit satuan pengamanan	1	-
	Total	245	71

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data yang relevan bagi penelitian. Maka Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Dalam studi dokumentasi, penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan dan data laporan keuangan perusahaan.

3.5.2 Teknik Angket (*Questioner*)

Dengan menyebarkan daftar pertanyaan berstruktur kepada responden yang dijadikan sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) pilihan seperti yang terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3.4 Skala Likert

Kategori	Notasi	Bobot
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate Juliandi (2018). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model

yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis Smart-PLS 3 (2025) yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect Juliandi (2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, *Discriminant validity* Juliandi (2018).

1. *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 Juliandi (2018).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik Juliandi (2018).

3.6.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*) Juliandi (2018).

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah *substansial* (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) Juliandi (2018).

2. *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari

model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen Juliandi (2018).

Kriteria *F-Square* menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung satu sub analisis, yaitu *direct effect*

a. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) Juliandi (2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan Juliandi (2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel tunjangan kesahtraan (X2), 14 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X3), 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 71 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 71 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	47	66.20%
2	Perempuan	24	33.80%
	Total	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki – laki sebanyak 47 orang karyawan atau sebanyak 66.20% dan perempuan sebanyak 24 orang karyawan atau sebanyak 33.80%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 71 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	1	1.41%
2.	D-3	6	8.45%
3.	S-1	54	76.06%
4.	S-2	10	14.08%
	Total	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 orang karyawan atau sebanyak 1.41%. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 6 orang karyawan atau sebanyak 8.45%. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 54 orang karyawan atau sebanyak 76.06%. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 10 orang karyawan atau sebanyak 14.08%. Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	4	5.63%
2.	31 – 40 Tahun	25	35.21%
3.	41 – 50 Tahun	33	46.48%
4.	> 51 Tahun	9	12.68%
	Total	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan usia, pada usia 20-30 tahun, terdapat 4 orang karyawan atau sebanyak 5.63% responden. Pada usia 31-40 tahun, terdapat 25 orang karyawan

atau sebanyak 35.21% responden. Pada usia 41 – 50 tahun, terdapat 33 orang karyawan atau sebanyak 46.48% responden. Pada usia > 51 tahun, terdapat 9 orang karyawan atau sebanyak 12.68%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu kemampuan kerja (X1), tunjangan kesahtraan (X2), kepuasan kerja (X3), kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	12.68%	56	78.87%	6	8.45%	-	-	-	-	71	100%
2	14	19.72%	44	61.97%	13	18.31%	-	-	-	-	71	100%
3	8	11.27%	49	69.01%	13	18.31%	1	1.41%	-	-	71	100%
4	11	15.49%	49	69.01%	11	15.49%	-	-	-	-	71	100%
5	11	15.49%	55	77.46%	5	7.04%	-	-	-	-	71	100%
6	20	28.17%	45	63.38%	5	7.04%	1	1.41%	-	-	71	100%
7	12	16.90%	46	64.79%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
8	12	16.90%	35	49.30%	23	32.39%	1	1.41%	-	-	71	100%
9	16	22.54%	42	59.15%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
10	17	23.94%	33	46.48%	18	25.35%	3	4.23%	-	-	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang sangat minim, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (12.68%), responden menjawab setuju sebanyak 56 (78.87%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 (8.45%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

2. Dari jawaban mengenai saya memperhatikan detail dan kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (19.72%), responden menjawab setuju sebanyak 44 (61.97%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (18.31%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
3. Dari jawaban mengenai saya mampu menyampaikan informasi dengan jelas kepada rekan kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 (11.27%), responden menjawab setuju sebanyak 49 (69.01%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
4. Dari jawaban mengenai saya terbuka terhadap saran dan masukan dari rekan kerja atau atasan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab setuju sebanyak 49 (69.01%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
5. Dari jawaban mengenai saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab setuju sebanyak 55 (77.46%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (7.04%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

6. Dari jawaban mengenai saya dapat merespon permintaan kerja secara cepat dan tepat, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (28.17%), responden menjawab setuju sebanyak 45 (63.38%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (7.04%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
7. Dari jawaban mengenai saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 46 (64.79%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
8. Dari jawaban mengenai saya mampu menyelesaikan tugas yang kompleks secara mandiri, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 35 (49.30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 (32.39%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
9. Dari jawaban mengenai saya sering mengambil langkah proaktif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 (22.54%), responden menjawab setuju sebanyak 42 (59.15%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

10. Dari jawaban mengenai saya menunjukkan antusiasme dalam mencari solusi atas kendala pekerjaan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 (23.94%), responden menjawab setuju sebanyak 33 (46.48%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (25.35%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4.23%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

4.1.3.2 Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	28.17%	45	63.38%	5	7.04%	1	1.41%	-	-	71	100%
2	12	16.90%	46	64.79%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
3	12	16.90%	35	49.30%	23	32.39%	1	1.41%	-	-	71	100%
4	16	22.54%	42	59.15%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
5	17	23.94%	33	46.48%	18	25.35%	3	4.23%	-	-	71	100%
6	9	12.68%	56	78.87%	6	8.45%	-	-	-	-	71	100%
7	14	19.72%	44	61.97%	13	18.31%	-	-	-	-	71	100%
8	8	11.27%	49	69.01%	13	18.31%	1	1.41%	-	-	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai pendidikan formal saya mendukung pekerjaan yang saya jalani saat ini, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (28.17%), responden menjawab setuju sebanyak 45 (63.38%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (7.04%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
2. Dari jawaban mengenai pengetahuan yang saya peroleh dari pendidikan formal membantu dalam menyelesaikan tugas kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden

menjawab setuju sebanyak 46 (64.79%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

3. Dari jawaban mengenai saya pernah mengikuti pelatihan/kursus non formal untuk menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 35 (49.30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 (32.39%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
4. Dari jawaban mengenai pelatihan non formal yang saya ikuti meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 (22.54%), responden menjawab setuju sebanyak 42 (59.15%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
5. Dari jawaban mengenai pengalaman kerja saya sebelumnya sangat membantu dalam menghadapi tugas-tugas saat ini, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 (23.94%), responden menjawab setuju sebanyak 33 (46.48%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (25.35%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4.23%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
6. Dari jawaban mengenai saya memiliki cukup pengalaman untuk menangani berbagai tantangan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (12.68%), responden menjawab setuju sebanyak 56 (78.87%),

responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 (8.45%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

7. Dari jawaban mengenai saya tertarik untuk mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (19.72%), responden menjawab setuju sebanyak 44 (61.97%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (18.31%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
8. Dari jawaban mengenai saya saya memiliki semangat untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 (11.27%), responden menjawab setuju sebanyak 49 (69.01%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

4.1.3.3 Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2)

Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	25.35%	47	66.20%	5	7.04%	1	1.41%	-	-	71	100%
2	10	14.08%	48	67.61%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
3	9	12.68%	38	53.52%	23	32.39%	1	1.41%	-	-	71	100%
4	14	19.72%	44	61.97%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
5	15	21.13%	35	49.30%	18	25.35%	3	4.23%	-	-	71	100%
6	16	22.54%	42	59.15%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
7	17	23.94%	33	46.48%	18	25.35%	3	4.23%	-	-	71	100%
8	20	28.17%	45	63.38%	5	7.04%	1	1.41%	-	-	71	100%
9	12	16.90%	46	64.79%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
10	12	16.90%	35	49.30%	23	32.39%	1	1.41%	-	-	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya saat bekerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 (25.35%), responden menjawab setuju sebanyak 47 (66.20%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (7.04%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
2. Dari jawaban mengenai perusahaan menyediakan ruang kerja yang bersih dan tertata dengan baik, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 (14.08%), responden menjawab setuju sebanyak 48 (67.61%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
3. Dari jawaban mengenai saya merasa aman dari paparan bahan kimia berbahaya selama bekerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (12.68%), responden menjawab setuju sebanyak 38 (53.52%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 (32.39%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
4. Dari jawaban mengenai perusahaan memberikan informasi yang cukup terkait risiko bahan kimia di tempat kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (19.72%), responden menjawab setuju sebanyak 44 (61.97%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11

- (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
5. Dari jawaban mengenai lingkungan kerja saya bersih dan terjaga kebersihannya dari risiko penyakit, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 (21.13%), responden menjawab setuju sebanyak 35 (49.30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (25.35%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4.23%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
 6. Dari jawaban mengenai perusahaan menyediakan fasilitas kebersihan seperti toilet, tempat cuci tangan, dan sanitasi yang baik, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 (22.54%), responden menjawab setuju sebanyak 42 (59.15%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
 7. Dari jawaban mengenai saya merasa perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja yang jelas dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 (23.94%), responden menjawab setuju sebanyak 33 (46.48%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (25.35%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4.23%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
 8. Dari jawaban mengenai saya merasa perusahaan serius dalam menjaga keselamatan kerja karyawannya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (28.17%), responden menjawab setuju sebanyak 45 (63.38%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5

(7.04%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

9. Dari jawaban mengenai saya merasa kondisi kerja saya tidak membuat saya mengalami tekanan mental yang berlebihan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 46 (64.79%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
10. Dari jawaban mengenai perusahaan memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 35 (49.30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 (32.39%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	22.54%	42	59.15%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
2	17	23.94%	33	46.48%	18	25.35%	3	4.23%	-	-	71	100%
3	20	28.17%	45	63.38%	5	7.04%	1	1.41%	-	-	71	100%
4	12	16.90%	46	64.79%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
5	12	16.90%	35	49.30%	23	32.39%	1	1.41%	-	-	71	100%
6	14	19.72%	44	61.97%	13	18.31%	-	-	-	-	71	100%
7	8	11.27%	49	69.01%	13	18.31%	1	1.41%	-	-	71	100%
8	11	15.49%	49	69.01%	11	15.49%	-	-	-	-	71	100%
9	11	15.49%	55	77.46%	5	7.04%	-	-	-	-	71	100%
10	20	28.17%	45	63.38%	5	7.04%	1	1.41%	-	-	71	100%
11	12	16.90%	46	64.79%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
12	12	16.90%	35	49.30%	23	32.39%	1	1.41%	-	-	71	100%
13	16	22.54%	42	59.15%	11	15.49%	2	2.82%	-	-	71	100%
14	17	23.94%	33	46.48%	18	25.35%	3	4.23%	-	-	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian dan minat saya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 (22.54%), responden menjawab setuju sebanyak 42 (59.15%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
2. Dari jawaban mengenai saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang positif untuk berkembang, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 (23.94%), responden menjawab setuju sebanyak 33 (46.48%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (25.35%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4.23%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
3. Dari jawaban mengenai pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya efektif dalam meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (28.17%), responden menjawab setuju sebanyak 45 (63.38%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (7.04%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
4. Dari jawaban mengenai saya merasa diberi kebebasan untuk mengerjakan tugas tanpa pengawasan yang berlebihan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 46 (64.79%), responden menjawab kurang setuju

sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

5. Dari jawaban mengenai struktur organisasi di tempat kerja saya jelas dan memudahkan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 35 (49.30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 (32.39%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
6. Dari jawaban mengenai saya merasa bahwa manajemen perusahaan memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (19.72%), responden menjawab setuju sebanyak 44 (61.97%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (18.31%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
7. Dari jawaban mengenai saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya kesempatan untuk berkembang di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 (11.27%), responden menjawab setuju sebanyak 49 (69.01%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
8. Dari jawaban mengenai saya merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya di tempat kerja, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab setuju sebanyak 49 (69.01%), responden

menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

9. Dari jawaban mengenai gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya emban, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab setuju sebanyak 55 (77.46%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (7.04%), responden menjawab tidak setuju 0 dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
10. Dari jawaban mengenai gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 (28.17%), responden menjawab setuju sebanyak 45 (63.38%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 (7.04%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
11. Dari jawaban mengenai saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 46 (64.79%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.
12. Dari jawaban mengenai rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (16.90%), responden menjawab setuju sebanyak 35 (49.30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 23

(32.39%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1.41%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

13. Dari jawaban mengenai kondisi fisik tempat kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 (22.54%), responden menjawab setuju sebanyak 42 (59.15%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 (15.49%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 (2.82%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

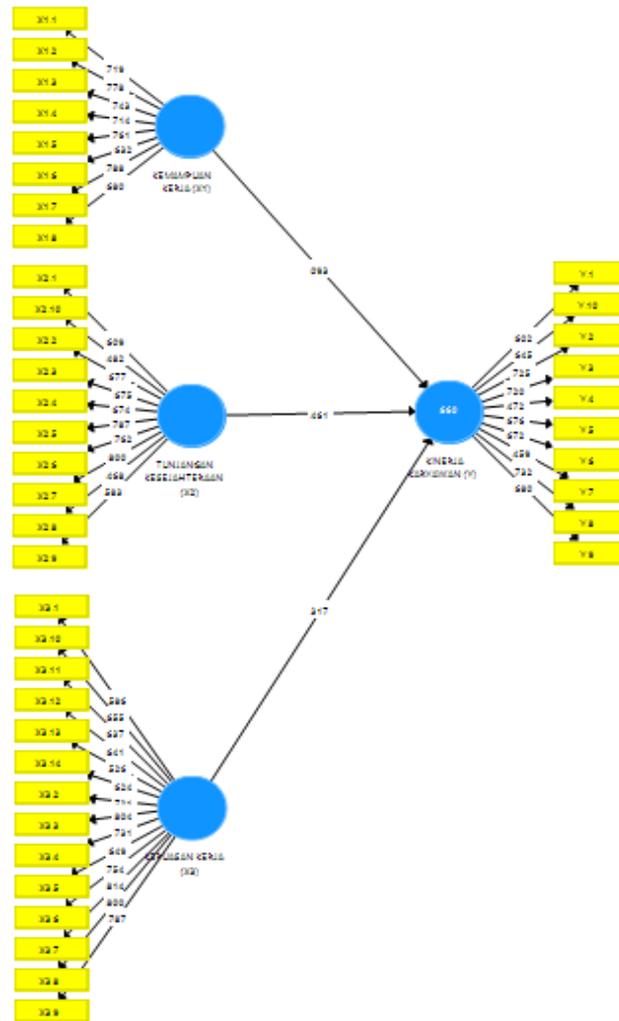
14. Dari jawaban mengenai peralatan dan fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung kelancaran tugas saya, mayoritas responden menjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 (23.94%), responden menjawab setuju sebanyak 33 (46.48%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 (25.35%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4.23%) dan responden menjawab sangat tidak setuju 0.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Indikator konstruk pada variabel kinerja karyawan berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Convergent Validity Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Loadig Factor	Rule Of Thumb	Keterangan
Y.1	0.602	0.50	Valid
Y.2	0.725	0.50	Valid
Y.3	0.720	0.50	Valid
Y.4	0.672	0.50	Valid
Y.5	0.676	0.50	Valid
Y.6	0.672	0.50	Valid
Y.7	0.659	0.50	Valid

Y.8	0.732	0.50	Valid
Y.9	0.680	0.50	Valid
Y.10	0.645	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel kemampuan kerja berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9 Convergent Validity Kemampuan Kerja (X1)

Indikator	Loadig Factor	Rule Of Thumb	Keterangan
X1.1	0.719	0.50	Valid
X1.2	0.778	0.50	Valid
X1.3	0.743	0.50	Valid
X1.4	0.714	0.50	Valid
X1.5	0.761	0.50	Valid
X1.6	0.632	0.50	Valid
X1.7	0.788	0.50	Valid
X1.8	0.680	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel tunjangan kesejahteraan berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Convergent Validity Tunjangan Kesejahteraan (X2)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.609	0.50	Valid
X2.2	0.677	0.50	Valid
X2.3	0.675	0.50	Valid
X2.4	0.674	0.50	Valid
X2.5	0.787	0.50	Valid
X2.6	0.762	0.50	Valid
X2.7	0.800	0.50	Valid
X2.8	0.668	0.50	Valid
X2.9	0.583	0.50	Valid
X2.10	0.682	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel kepuasan kerja berjumlah 14 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11 Convergent Validity Kepuasan Kerja (X3)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X3.1	0.586	0.50	Valid
X3.2	0.721	0.50	Valid
X3.3	0.804	0.50	Valid
X3.4	0.731	0.50	Valid
X3.5	0.649	0.50	Valid
X3.6	0.754	0.50	Valid
X3.7	0.814	0.50	Valid
X3.8	0.800	0.50	Valid
X3.9	0.787	0.50	Valid
X3.10	0.655	0.50	Valid
X3.11	0.637	0.50	Valid
X3.12	0.641	0.50	Valid
X3.13	0.526	0.50	Valid
X3.14	0.624	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

2. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Kemampuan Kerja (X1)	0.950
Kepuasan Kerja (X3)	0.912
Kinerja Karyawan (Y)	0.970
Tunjangan Kesejahteraan (X2)	0.942

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kemampuan kerja adalah $0.950 > 0.6$.
2. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah $0.912 > 0.6$.
3. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja karyawan adalah $0.970 > 0.6$.

4. Variabel tunjangan kesejahteraan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* tunjangan kesejahteraan adalah $0.942 > 0.6$.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.13 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kemampuan Kerja (X1)	0.793
Kepuasan Kerja (X3)	0.583
Kinerja Karyawan (Y)	0.842
Tunjangan Kesejahteraan (X2)	0.763

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kemampuan kerja adalah $0.793 > 0.5$.
2. Variabel kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $0.583 > 0.5$.
3. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja karyawan adalah $0.842 > 0.5$.
4. Variabel tunjangan kesejahteraan adalah reliabel, karena nilai AVE tunjangan kesejahteraan adalah $0.763 > 0.5$.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik Juliandi (2018).

Tabel 4.14 Hasil *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Kemampuan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Tunjangan Kesejahteraan (X2)
Kemampuan Kerja (X1)				
Kepuasan Kerja (X3)	0.673			
Kinerja Karyawan (Y)	0.789	0.782		
Tunjangan Kesejahteraan (X2)	0.338	0.609	0.701	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotrait ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja nilai htmt $0.673 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan nilai htmt $0.789 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel kemampuan kerja terhadap tunjangan kesejahteraan nilai htmt $0.338 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan nilai htmt $0.782 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel kepuasan kerja terhadap tunjangan kesejahteraan nilai htmt $0.609 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel kinerja karyawan terhadap tunjangan kesejahteraan nilai htmt $0.701 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

4.2.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk Juliandi (2018). Kriteria dari *R-Square* menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).

2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

y_i = Nilai Asli Dari Variabel Dependen (Observasi)

\hat{y}_i = Nilai Yang Diprediksi Oleh Model

\bar{y} = Rata-Rata Dari Nilai Asli y_i

n = Jumlah Observasi

Tabel 4.15 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.831	0.813

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai R^2 (*adjusted*) sebesar 0.813 artinya kemampuan variabel kemampuan kerja (X1), tunjangan kesahtraan (X2) dan kepuasan kerja (X3) dalam menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 81.3% dengan demikian model tergolong model moderate (sedang).

4.2.2.2 F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen Juliandi (2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$F^2 = \frac{R^2 \text{ model with predictor} - R^2 \text{ model without predictor}}{1 - R^2 \text{ model with predictor}}$$

Keterangan :

$R^2 \text{ model with predictor}$ = Nilai R^2 untuk model yang mencakup variabel independen (*predictor*) yang sedang dianalisis.

$R^2 \text{ model without predictor}$ = Nilai R^2 untuk model yang tanpa variabel independen (*predictor*) tersebut.

F^2 = mengukur perubahan dalam R^2 yang disebabkan oleh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

Tabel 4.16 F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Kemampuan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Tunjangan Kesejahteraan (X2)
Kemampuan Kerja (X1)			0.637	
Kepuasan Kerja (X3)			0.275	
Kinerja Karyawan (Y)				
Tunjangan Kesejahteraan (X2)			0.375	

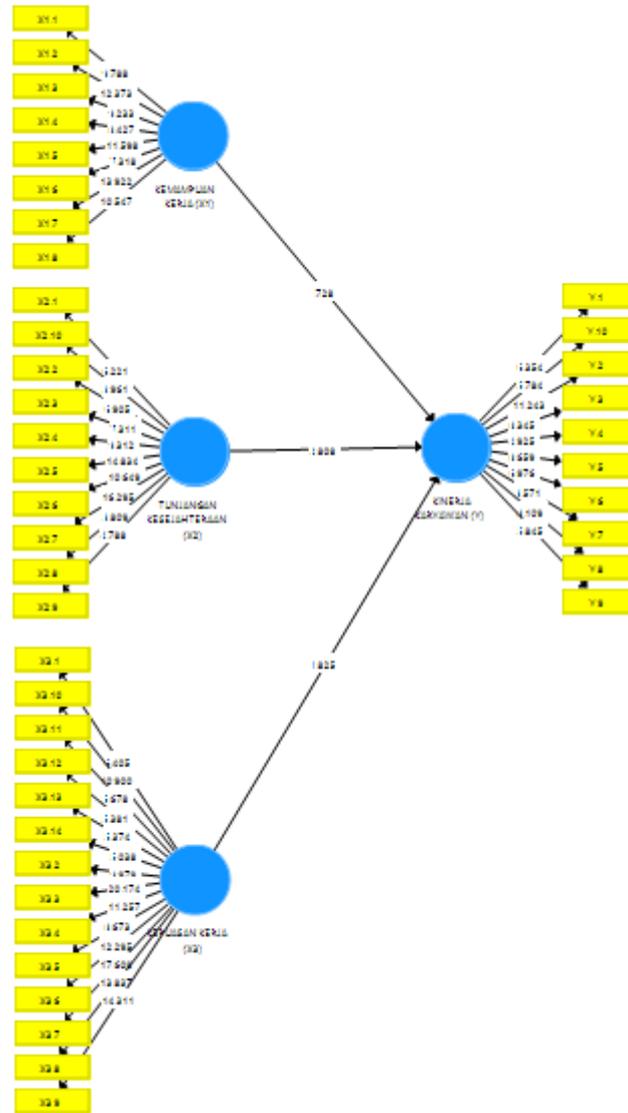
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.637 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.375 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Y.
3. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.275 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X3 terhadap Y.

4.2.2.3 *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) Juliandi (2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah *Bootstrapping*

Tabel 4.17 *Dirrect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kemampuan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.440	0.440	0.082	5.385	0.000
Kepuasan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.343	0.346	0.076	4.519	0.000
Tunjangan Kesejahteraan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.318	0.344	0.062	5.152	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai *dirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.440 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh namun tidak signifikan.
2. Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.318 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh signifikan.
3. Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.343 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh signifikan.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.440 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh namun tidak signifikan.

Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja adalah hal yang sangat penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Tingkat usaha yang di curahkan dan dukungan perusahaan yang diterima. Seorang pegawai yang

mempunyai kemampuan dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan akan berdampak pada Tingkat kerja.

(Wuwungan et al., 2020) mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kemampuan kerja karyawan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adaria et al., 2021) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Ghozali (2017) menyatakan dalam penelitiannya kemampuan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja.

4.3.2 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.318 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh signifikan

Pegawai yang mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Untuk dapat mempertahankan pegawainya, terutama yang mempunyai kinerja yang baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan tunjangan kesejahteraan yang cukup terhadap pegawainya. Supaya pegawai dapat lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Hubungan tunjangan kesejahteraan juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Ramadhan (2018) secara umum penelitian tunjangan

kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena apabila tunjangan kesejahteraan diberikan dapat memuaskan pegawai, maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.343 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh signifikan.

Menurut (Adhan et al., 2019) kepuasan kerja adalah Tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja. Selain itu menurut (Daulay, 2019) kepuasan kerja dalam bekerja merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam bekerja dan mendapatkan pujian tentang pekerjaan, penempatan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Itu kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang mengelilingi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian (Adhan et al., 2019); (Daulay, 2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kepuasan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat. Responden dalam penelitian ini berjumlah 71, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
2. Tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.
4. Kemampuan kerja, Tunjangan Kesehatan, dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Disarankan memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keterampilan dan kompetensinya. Penempatan yang tepat akan memaksimalkan produktivitas karyawan dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan kemampuan mereka lebih lanjut.

2. Disarankan memberikan tunjangan atau bonus berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Tunjangan ini bisa berupa bonus tahunan, insentif untuk pencapaian target, atau penghargaan khusus bagi karyawan dengan kinerja luar biasa.
3. Disarankan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang baik, penghargaan yang adil, serta peluang untuk pengembangan diri, agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.
4. Percepat proses rekrutmen untuk posisi yang kosong. Memiliki sistem rekrutmen yang efisien dan dapat menarik kandidat yang berkualitas akan mempercepat pengisian posisi yang kosong.
5. Tentukan kebijakan tunjangan kesejahteraan yang jelas dan konsisten setiap tahun dan memastikan konsistensi adalah dengan menetapkan tunjangan berdasarkan pencapaian kinerja atau kontribusi yang jelas.
6. Melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan. Survei ini dapat mencakup aspek-aspek seperti manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan karir, dan kesejahteraan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman

pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 71 responden. Sehingga belum mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaria, A., Mattalatta, M., Munir, A. R., & Azis, E. (2021). The Effect Of Work Discipline And Work Ability On Employee Performance Through Motivation At The Financial Agency Office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. 5(8). 1-11.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ajabar, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish
- Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Deepublish.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. 16(1), 1–23.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Azizah, S. N., & Kanda, A. S. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Usia Dini. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 318–322.
- Budiyatno, D., Subijanto, S., & Utari, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 36–48.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Chaidir, J. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Dan Implementasi Strategis Di Era Digital*. Runzune Publisher.
- Chandra, D. S. (2022). Determinan Kinerja Karyawan Bank Swasta Di Kota Medan. *Balance, Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*. 1(1). 31-42.
- Chandra, D. S. (2022). Determinan Kinerja Pegawai PT. KAI Divre I Regional Sumatera Utara. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 1(3). 323-329.
- Darsana, I. M. (2023). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Intelektual Manifes Media.
- Erwin, E & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 8(3), 144–153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137.
- Hamali. H. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Mauseia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hendriatna, S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Jasa Kartini. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(1), 53–64.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. UNHI Press Publishing.
- Kurniawan, W., Ali, M., & Ichwan, S. (2016). Tunjangan Kesejahteraan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Tunas Papua Jaya. *Jurnal Fase Kemajuan Sosial Dan Politik: Faksi*, 2(1), 31–44.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(11), 3936–3961.
- Muis, M. R., & Nasution, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan di Tapanuli Selatan Universitas Battuta, Indonesia perusahaan, pentingnya peran sumber daya manusia mengharuskan setiap perusahaan untuk. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4). 1-11.

- Nasution, K. S., Chandra, D. S., & Parlindungan, P. (2024). Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(3). 165-175.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola SDM secara profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pramono, J. (2020). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*. Surakarta: UNISRI Press.
- Rehardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ricky, H., & Irwan, I. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi*, 1(1), 20–25.
- Sri, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt Railink Medan (Kereta Api Bandara). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 1(2), 21–24.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Silitonga, M. C. O., & Chandra, D. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 1(3). 309-322.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., & Fidziah, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.

Wulandari, D. (2024). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi). *Jurnal Adijaya Multidisiplin (JAM)*. 2(2). 106-118.

Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Bunga Sri Rezeki Muliono (2105160109) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirtanadi Kantor Pusat".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	:dengan Skor 5
S	: Setuju	:dengan Skor 4
KS	: Kurang Setuju	:dengan Skor 3
TS	: Tidak Setuju	:dengan Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	:dengan Skor 1

B. Identitas Responden

- No. Responden :(Di isi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana
- Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun >10 tahun

KINERJA KARYAWAN (Y)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Pelayanan (<i>Quality Of Work</i>)						
1.	Saya menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang sangat minim.					
2.	Saya memperhatikan detail dan kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
Komunikasi (<i>Communication</i>)						
1.	Saya mampu menyampaikan informasi dengan jelas kepada rekan kerja.					
2.	Saya terbuka terhadap saran dan masukan dari rekan kerja atau atasan.					
Kecepatan (<i>Promptness</i>)						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
2.	Saya dapat merespon permintaan kerja secara cepat dan tepat.					
Kemampuan (<i>Capability</i>)						
1.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang kompleks secara mandiri.					
Inisiatif (<i>Intiative</i>)						
1.	Saya sering mengambil langkah proaktif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.					
2.	Saya menunjukkan antusiasme dalam mencari solusi atas kendala pekerjaan.					

KEMAMPUAN KERJA (X1)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Pendidikan Formal Yang Pernah Ditempuh						
1.	Pendidikan formal saya mendukung pekerjaan yang saya jalani saat ini.					
2.	Pengetahuan yang saya peroleh dari pendidikan formal membantu dalam menyelesaikan tugas kerja.					
Tingkat Pendidikan Non Formal						
1.	Saya pernah mengikuti pelatihan/kursus non formal untuk menunjang pekerjaan.					
2.	Pelatihan non formal yang saya ikuti meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.					
Pengalaman Kerja Yang Dimiliki						
1.	Pengalaman kerja saya sebelumnya sangat membantu dalam menghadapi tugas-tugas saat ini.					
2.	Saya memiliki cukup pengalaman untuk menangani berbagai tantangan di tempat kerja.					
Kemauan/Minat Karyawan Terhadap Ilmu Pengetahuan						
1.	Saya tertarik untuk mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya memiliki semangat untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan saya.					

TUNJANGAN KESEJAHTERAAN (X2)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Faktor Fisik						
1.	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya saat bekerja.					
2.	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang bersih dan tertata dengan baik.					
Faktor Kimiawi						
1.	Saya merasa aman dari paparan bahan kimia berbahaya selama bekerja.					
2.	Perusahaan memberikan informasi yang cukup terkait risiko bahan kimia di tempat kerja.					
Faktor Biologis						
1.	Lingkungan kerja saya bersih dan terjaga kebersihannya dari risiko penyakit.					
2.	Perusahaan menyediakan fasilitas kebersihan seperti toilet, tempat cuci tangan, dan sanitasi yang baik.					
Faktor Fatal						
1.	Saya merasa perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja yang jelas dan mudah dipahami.					
2.	Saya merasa perusahaan serius dalam menjaga keselamatan kerja karyawannya.					
Faktor Psikologis						
1.	Saya merasa kondisi kerja saya tidak membuat saya mengalami tekanan mental yang berlebihan.					
2.	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan.					

KEPUASAN KERJA (X3)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Isi Pekerjaan						
1.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian dan minat saya.					
2.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang positif untuk berkembang.					
Supervise						
1.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya efektif dalam meningkatkan kinerja saya.					
2.	Saya merasa diberi kebebasan untuk mengerjakan tugas tanpa pengawasan yang berlebihan.					
Organisasi Dan Manajemen						
1.	Struktur organisasi di tempat kerja saya jelas dan memudahkan saya dalam bekerja..					
2.	Saya merasa bahwa manajemen perusahaan memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai.					
Kesempatan Untuk Berkembang						
1.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya kesempatan untuk berkembang di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya di tempat kerja.					
Gaji Atau Intensif						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya emban.					
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.					
Rekan Kerja						
1.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.					
2.	Rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
Kondisi Pekerjaan						
1.	Kondisi fisik tempat kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas.					

2.	Peralatan dan fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung kelancaran tugas saya.					
----	--	--	--	--	--	--

45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5
48	5	4	3	2	5	4	4	4	4	5
49	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4
50	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4
51	2	2	3	4	2	4	4	4	5	5
52	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
53	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3
54	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4
55	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
56	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3
57	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
58	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3
59	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5
60	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5
61	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4
62	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3
63	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4
64	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4
65	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
66	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4
67	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4
68	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3
69	4	4	5	4	1	4	4	5	3	5
70	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4
71	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4

47	4	4	5	4	4	4	5	4
48	4	4	3	3	3	4	4	5
49	4	2	4	4	4	3	3	3
50	3	4	4	5	5	5	4	4
51	4	4	4	4	4	5	5	2
52	4	4	4	3	3	3	3	2
53	4	4	5	5	5	5	4	4
54	5	5	5	5	3	4	4	4
55	4	4	4	3	4	4	5	5
56	4	4	3	3	4	4	4	1
57	1	2	4	3	3	3	4	4
58	4	4	3	3	4	5	5	3
59	4	4	5	5	3	3	4	3
60	4	4	4	4	4	4	3	3
61	4	5	5	4	5	5	4	4
62	4	3	4	3	3	4	4	5
63	4	3	4	5	5	4	4	3
64	4	4	4	3	4	4	4	4
65	3	5	4	4	4	5	5	4
66	3	5	4	3	4	4	3	3
67	3	4	5	5	4	4	4	3
68	4	4	4	4	3	3	4	4
69	3	4	5	5	5	4	3	5
70	5	4	4	4	5	5	5	3
71	4	4	4	3	4	3	4	4

47	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4
48	5	5	5	3	2	4	2	2	2	3
49	2	4	5	2	2	2	3	5	5	4
50	3	3	2	3	2	4	4	5	5	4
51	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3
52	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3
53	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3
54	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5
55	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
56	1	4	5	5	5	3	4	4	5	3
57	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4
58	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4
59	5	5	3	4	4	4	3	2	4	4
60	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4
61	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
62	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4
63	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4
64	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3
65	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3
66	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3
67	4	4	4	4	5	5	4	5	5	1
68	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
69	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3
70	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5
71	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4

46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5
48	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	5
49	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4
50	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	5	4	4
51	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	5	5
52	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5
53	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4
54	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4
55	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
56	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	2	5	2	3
57	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
58	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4
59	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4
60	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4
61	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5
62	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4
63	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5
64	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4
65	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4
66	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
67	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4
68	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4
69	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
71	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5

LAMPIRAN ANALISIS DATA

Data Composite Reliability Dan Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard: Exc
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
KEMAMPUAN KERJA (X1)	.934	.946	.950	.793	
KEPUASAN KERJA (X3)	.876	.973	.912	.583	
KINERJA KARYAWAN (Y)	.962	.967	.970	.842	
TUNJANGAN KESEJAHTERAAN (X2)	.922	.929	.942	.763	

Data HTMT

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Fo
		KEMAMPUAN KERJA (X1)	KEPUASAN KERJA (X3)	KINERJA KARYAWAN (Y)	TUNJANGAN KESEJAHTERAAN (X2)	
KEMAMPUAN KERJA (X1)						
KEPUASAN KERJA (X3)		.673				
KINERJA KARYAWAN (Y)		.789	.782			
TUNJANGAN KESEJAHTERAAN (X2)		.338	.609	.701		

Data R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
KINERJA KARYAWAN (Y)	.831	.813

Data F-Square

f Square

Matrix	f Square	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	KEMAMPUAN KERJA (X1)	KEPUASAN KERJA (X3)	KINERJA KARYAWAN (Y)	TUNJANGAN KESEJAHTERAAN (X2)
KEMAMPUAN KERJA (X1)			.637	
KEPUASAN KERJA (X3)			.275	
KINERJA KARYAWAN (Y)				
TUNJANGAN KESEJAHTERAAN (X2)			.375	

Data Direct Effect

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
KEMAMPUAN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.440	.440	.082	5.385	.000
KEPUASAN KERJA (X3) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.343	.346	.076	4.519	.000
TUNJANGAN KESEJAHTERAAN (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.318	.344	.062	5.152	.000