

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik, kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang menandai dalam peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kemampuan kerja merupakan keadaan yang terdapat pada seorang pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai pekerjaan yang sudah ditentukan Blanchard dan Hersey (2013). Pada dasarnya seorang pekerja yang memiliki kemampuan dalam berkerja disuatu bidang tertentu maka akan menjadi tombak untuk memudahkan suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang sudah di tentukan oleh suatu perusahaan atau suatu organisasi dan prestasi juga bukti nyata dari usaha seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sebagai langkah awal maka perusahaan harus melakukan pemilihan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan teliti khususnya dalam pembagian harga suatu barang yang jika terjadi kesalahan dapat merugikan pihak konsumen ataupun kasir yang sedang berkerja itu sendiri, kesalahan pembagian harga ini

dapat di sebabkan ketidak telitian seorang karyawan dalam memperhatikan plu barang mau pun dalam tidak memperhatikan dalam sisi habisnya masa promo yang terpajang, sehingga terdapat ketidak sesuaian atau selisih harga barang antara yang di rak sama harga yang dikasiran, jika kecerobohan ini terjadi maka solusi dari perusahaan adalah konsumen akan mendapatkan harga yang paling murah maka dari itu untuk menghindari kesalahan seperti ini prusahaan harus lebih selektif dalam pemilihan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan teliti sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar yang merupakan persyaratan yang harus dipenuhi agar seseorang bisa mengerjakan perkerjaannya dengan baik.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkatan tertentu. Prestasi karyawan bukanlah suatu yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena prestasi akan dapat dicapai apabila target-target dapat tercapai dengan penawaran-penawaran karyawan yang dilakukan pada setiap harinya.

Pt.Sumber Alfaria Trijaya Tbk medan perlu melakukan terobosan dalam meningkatkan kemampuan karyawan yang masih banyak kurang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti masih ada beberapa karyawan yang tidak capai target setiap periodenya dengan target yang diberikan oleh atasan kepada seorang karyawan. Oleh karena itu adanya kesempatan yang di berikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan khususnya tentang penawaran suatu prodak agar berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan, Meskipun dengan adanya pelatihan perusahaan harus mengeluarkan dana0 yang tidak sedikit namun

pelaksanaan pelatihan ini harus dilakukan perusahaan karena sangat memiliki manfaat yang sangat baik untuk perusahaan.

Berikut jumlah karyawan dan bagian di PT.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan:

NO	Bagian	Jumlah	Total
1	Branch Manager	1	1
2	Area Manager	1	1
3	Korwil	1	1
4	Audit Internal	6	6
5	Tenaga Teknisi	15	15
6	Kepala Toko	1	1
7	Asisten Kepala Toko	2	2
8	Crew	2	2
9	Pramuniaga	2	2
<b>Total</b>			<b>31</b>

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pt.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan**  
Sumber : Pt.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan adalah sebanyak 31 orang, dari sebanyak jumlah karyawan yang sudah tertera di atas semua karyawan di harapkan agar dapat berkerja semaksimal mungkin demi meningkatkan kualitas dan kinerja di perusahaan PT.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan.

Berikut daftar tabel absensi karyawan Pt.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan :

No	Nama	Tanggal																															Jumlah							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Hadir	Izin	Sakit	Tidak Hadir				
1	Abdul Afifonon	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31					
2	Adeq Rahma	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
3	Agnes Sibarani	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
4	AI Gunawan	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
5	Ayu Hartini	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	5	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	29	1	1			
6	Bayu Pratama	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
7	Colih Maspung	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
8	Dimas Setiawan	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
9	Dinda Lestari	A	A	A	A	A	A	A	A	A	5	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	30		1			
10	Fajar Afri	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
11	Ghani Fiki	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
12	Ibrahim Lubis	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
13	Ihsanul Masrif	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
14	Iham Pratama	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
15	Iham Hartono	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
16	Imron Rosadi	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	30		1			
17	Ira Wardani Solihin	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
18	Josua Saragih	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
19	Khalimani Tanjung	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
20	Kurniawan Fajar	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
21	Lagus Halomoan	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
22	Mhd Fajar	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
23	Muhammad Fadli	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
24	Naomi Matondang	A	A	A	A	1	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	30		1			
25	Navita Sari	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
26	Rheno Afeno	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	5	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	30		1		
27	Riki Inwansyah	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31				
28	Raki Hidayat	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
29	Samsul Sembahyang	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
30	Uivan Suhadi	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			
31	Wanisatul Ambiyah	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	31			

**Tabel 1.2 Daftar tabel absensi karyawan PT.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan dalam periode oktober 2022.**  
Sumber : PT.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan.

Berdasarkan tabel 1.2 absensi karyawan Pt.Sumber Alfria Tri Jaya Medan periode oktober 2022 dapat disimpulkan sebanyak 26 karyawan hadir selama bulan oktober, 3 karyawan sakit dalam kurun waktu yg berbeda-beda, 1 karyawan izin dan 1 karyawan sakit dan izin dalam waktu yg berbeda.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas peneliti tertarik dalam melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWANPT.SUMBER ALFARIA TRI JAYA MEDAN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Menurut Arikunto (2019:80),“ Identifikasi Masalah adalah Pengerucutan masalah penelitian dari berbagai sumber yaitu dari pengalaman bekerja sehari-hari, dari hasil membaca buku-buku, atau dari yang dirasakan masalah oleh orang lain”.Adapun identifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi dengan tingkat pembagian kerja.
2. Lamanya bekerja dengan beban kerja yang banyak turut mempengaruhi kompensasi

## **1.3 Batasan dan Rumusan masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Dengan adanya batasan masalah ini,peneliti memberikan batasan penelitian yakni peneliti hanya meneliti pada “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Medan”

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Menurut Arikonto (2019:89), “Rumusan masalah dapat dilakukan dengan cara merumuskan judul selengkapnya. Namun demikian walaupun tampaknya masalah sudah dituangkan dalam bentuk judul, pembaca dapat menafsirkan dengan arti yang berbeda dengan maksud peneliti”. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimana kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh pemberian kompensasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Pt.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh pemberian kompensasi kerja terhadap kemampuan kerja karyawan di Pt.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Medan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dengan praktek langsung dilapangan, serta dapat menambah wawasan dan pengalaman

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Pt.Sumber Alfaria Tri Jaya Medan, sehingga nantinya mendapatkan kinerja organisasi secara optimal.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Suwatno (2011:220) menyatakan kompensasi mempunyai arti yang lebih luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Menurut (Nurchahyo 2015) mengatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada dasarnya tidaklah selalu sama setiap periodenya. Hal ini cenderung dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Hartatik (2014:258), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di perusahaan, yaitu:

1. Faktor pemerintah Dalam hal ini peraturan pemerintah yang berkaitan langsung dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku dan sebagainya sehingga hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan, sehingga kondisi ini berkaitan langsung dengan besarnya gaji yang diberikan.
3. Ukuran perbandingan upah Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai di perusahaan.
4. Permintaan dan persediaan Dalam hal ini, untuk dapat menentukan tingkat kompensasi pegawai dapat mempertimbangkan tingkat persediaan dan



permintaan yang ada, maksudnya kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.

5. Kemampuan membayar Pada kondisi ini, untuk dapat menentukan kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah pegawai. Maksudnya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan.

Sementara itu, menurut Sutrisno (2010:191), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Tingkat biaya hidup Kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Perbedaan tingkat KFM (kebutuhan fisik minimum) selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda pula. Bila perusahaan tidak tanggap mengikuti fluktuasi biaya hidup untuk dapat menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, yaitu dapat terjadi pergolakan di perusahaan, tumbuhnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah seperti peraturan pemerintah atau harapan semua karyawan.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain Saat ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Dalam hal ini termasuk informasi mengenai kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama. Bila tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka hal ini

akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan dan dapat terjadi perputaran karyawan di perusahaan tersebut.

3. Tingkat kemampuan perusahaan Dalam hal ini, perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu, tentunya tidak mungkin dapat membayar kompensasi yang diharapkan para karyawan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab Dalam hal ini jenis pekerjaan biasanya akan dapat menentukan besar kecilnya tanggung jawab karyawan. Karyawan yang mempunyai pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar sudah seharusnya diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula dan pantas.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku Pada dasarnya perusahaan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah. termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah disahkan dan ditetapkan oleh pemerintah pusat.
6. Peranan serikat buruh Dalam hal ini, keberadaan serikat pekerja yang ada di perusahaan dirasa penting. Serikat pekerja akan dapat menjadi mediasi atau perantara untuk kepentingan para karyawan dengan perusahaan untuk dapat mencari solusi yang efektif dan efisien sehingga tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat

membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan di masa mendatang.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan sistem dan kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan pada karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan cenderung dapat berubah dari waktu ke waktu baik terjadi kenaikan ataupun penurunan yang pada akhirnya berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan kinerja kerja yang dibenkan kepada perusahaan.

### **2.1.3 Indikator-indikator pemberian kompensasi**

Indikator kompensasi menurut Rivai (2013) antara lain:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Sedangkan yang dimaksud dengan Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji

yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

Lalu yang dimaksud dengan Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Dan yang dimaksud dengan *Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

## **2.2 Kemampuan kerja**

### **2.2.1 Pengertian kemampuan kerja**

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins dalam Farlen (2015:19).

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono,2012:85).

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
- 2) Faktor pelatihan Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 3) Faktor pengalaman kerja Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

### **2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja**

Indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah:2012) adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
3. Pengalaman kerja yang dimiliki
4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

## **2.3 Prestasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2017). Menurut Mangkunegara (2016) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2015). Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Handoko (2015) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2011:94) : “Bahwa prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja.”

### **2.3.2 Indikator - Indikator Prestasi Kerja**

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) dalam sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Anoraga dalam (2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah :

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Gizi dan kesehatan

7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan dan sistem kerja
9. Teknologi
10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Manajemen dan kesempatan berprestasi

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	O. Kontu., P. Mekel., S. Moniharapon. (01 Maret 2015)	Pengaruh pendidikan kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kota manado.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan Kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang berkaitan langsung dengan Prestasi Kerja.
2.	Irwansyah Efendi, Ahiruddin,R.Bambang (Februari 2021)	Pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten tulang bawang.	Dalam Penelitian ini,kompensasi dan kemampuan kerja keduanya sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan.
3.	Supardi, Rivaldo, Yusman (2021)	Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja.	Dalam penelitian ini terdapat pengaruhnya kompensasi terhadap prestasi sehingga meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan.
4	Noni Ardian (2 juli 2019)	Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, DanKemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB	Dalam penelitian ini, terdapat tingkat kemampuan yang berpengaruh terhadap Prestasi kerja sehingga membuat dan menjadikan motivasi dan intensif yang baik.



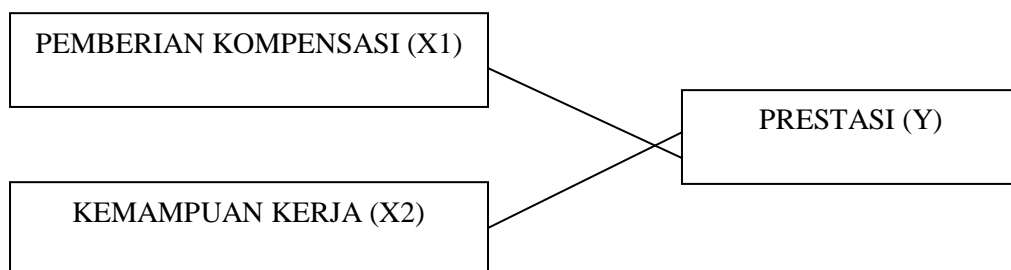
5	Rocky Potale., Yantje Uhing. (1 maret 2015)	Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BANK SULUT CABANG UTAMA MANADO.	Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis pengaruh kompensasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt.bank sulut cabang utama manado.
---	---	--	---

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa persamaan dari setiap judul penelitian terdahulu dapat dilihat dari banyaknya variabel bebas dan juga dari variabel terikat, selain itu juga teknik analisis data yang digunakan juga sama seperti regresi linear berganda. Selain itu juga terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu tersebut yaitu dapat dilihat dari jumlah variabel dan perbedaan dari variabel bebas dan terikat.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, “Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini.



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95) berpendapat bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan fakta”. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah: **“Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemberian Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Cabang PT ALFARIA TRI JAYA MEDAN”**