

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perusahaan adalah kegiatan yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan. Perusahaan juga didefinisikan sebagai organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha. Tujuan perusahaan adalah memanfaatkan sumber daya manusia dan alam untuk memproduksi suatu barang atau jasa yang bermutu tinggi agar bisa menciptakan keuntungan sebanyak-banyaknya. Namun dengan demikian harus diperhatikan dalam aspek pemberian gaji pada karyawan, agar sumber daya manusia tersebut juga tercukupi kebutuhan nya sehingga mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan secara maksimal, dengan gaji yang cukup dan sesuai maka akan membuat karyawan pada Perusahaan bekerja dengan baik dan giat.

Berbicara mengenai gaji, gaji merupakan komponen utama dalam paket kompensasi yang merupakan bayaran yang karyawan terima sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji yang diberikan oleh Perusahaan harus sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), umum nya tiap daerah memiliki UMK yang berbeda-beda. Dilansir dari Surat Bupati Bulungan Nomor 561/762/DTTK/IV/XI/2023 tanggal 27 November 2023 perihal Rekomendasi Upah Minimum Kabupaten Bulungan Tahun 2024.

Serta Berita acara kesepakatan Rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Bulungan tentang Penetapan Rekomendasi UMK Bulungan Tahun 2024 Nomor 03/DEPEKAB-BUL/XI/2023.

Di mana UMK Bulungan ini dihitung dengan menggunakan formula perhitungan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Bulungan, Abdul Yasin membenarkan telah ditetapkannya UMK Bulungan tahun 2024. Sebagai gambaran, UMK 2023 sebesar Rp

3.362.895,51. Gaji Perusahaan PT.Tubindo sudah sesuai dengan UMK yang berlaku.

Selain gaji pokok, biasanya seorang karyawan berhak menerima kompensasi tertentu, dalam hal ini tunjangan, tunjangan yang ditawarkan setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tunjangan merupakan salah satu bagian terpenting yang harus diperhatikan perusahaan dalam proses penggajian.

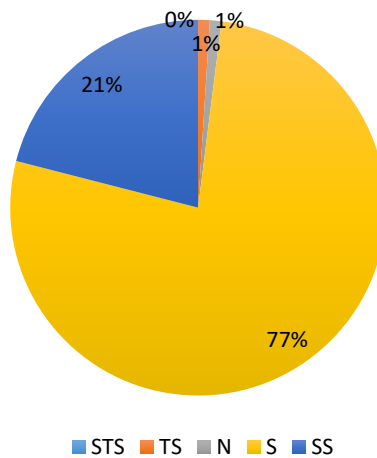
Dalam hal ini Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, pemberian gaji dan tunjangan, dan lain-lain sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan PT.TUBINDO, merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan yaitu tambang batu bara, terletak di Desa Silva Rahayu, Kecamatan Tanjung Palas Tengah, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Berdiri sejak tahun 2018 di desa tersebut, dan masih beroperasi hingga saat ini, dan memiliki 75 orang karyawan yang ada di bidang nya masing-masing. Kantor pusat Perusahaan ini terletak di Jakarta, Jalan otista 3 komp. No 1 G336 jakarta timur, Kantor site terletak di Tengah-tengah desa Silva Rahayu, sedangkan tambang nya berada di Tengah hutan, sehingga perusaahaan ini tidak memberikan dampak terhadap kehidupan Masyarakat, bahkan dengan adanya Perusahaan ini justru membantu warga dalam hal infrastruktur jalan, karena jalan di desa Silva Rahayu ini dapat di katakana kurang layak dan kurang diperhatikan oleh pihak pemerintahan, kemudian dengan adanya Perusahaan ini membantu memperbaiki jalan tersebut sehingga saat ini jalan di desa Silva Rahayu lebih baik dari sebelum nya. Peneliti telah melakukan observasi awal pada Perusahaan tersebut dan menemukan beberapa problem yang kemudian

akan peneliti angkat sebagai judul. Dalam observasi awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya masalah terkait perizinan Perusahaan tersebut. Selama 2018 perusahaan ini beroperasi dengan baik dan melakukan penjualan batu bara dengan lancar, baik dalam negeri maupun penjualan ke luar negeri, namun saat memasuki tahun 2023 hingga saat ini, penjualan batu tersebut terkendala, berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan Perusahaan ini, beliau menyebutkan hal itu dikarenakan masalah RKAB (Rencana Kerja Anggaran Biaya) yang belum tersubmit oleh sistem, sehingga sistem ini membuat Perizinan perusahaan terkendala yang mengakibatkan tidak bisa melakukan penjualan, baik dalam negeri maupun luar negeri. Karena salah satu syarat melakukan penjualan adalah adanya perizinan Perusahaan. Adapun penyebab RKAB ini belum tersubmit oleh sistem adalah karena beberapa pajak yang belum dibayarkan pada tahun sebelumnya, yang mengakibatkan hal ini terjadi.

Kemudian karena adanya masalah ini mengakibatkan dampak negative terhadap karyawan yaitu, pemberian gaji oleh Perusahaan kepada karyawan menjadi terhambat karena tidak adanya pemasukan Perusahaan akibat tidak adanya penjualan, dari hasil wawancara, gaji yang diberikan karyawan berbeda-beda setiap divisi, mulai dari manager, admin, operator, dan lain-lain, pemberian gaji oleh Perusahaan juga sudah memenuhi UMK, namun walaupun gaji yang diberikan oleh Perusahaan sudah memenuhi UMK namun pemberiannya terkendala hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian peneliti menyebarkan kuisioner ke 10 responden dan berikut adalah hasil jawaban diperoleh mengenai kinerja karyawan.

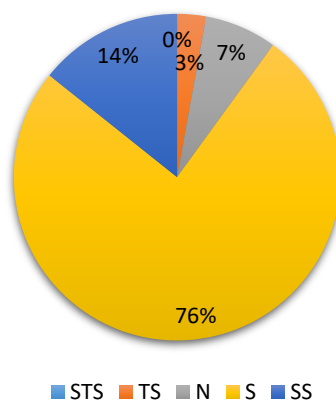
Gambar 1.1
Kinerja Karyawan



Berdasarkan dari gambar 1.1 diatas peneliti mendapatkan jawaban dari 10 responden mengenai Kinerja Karyawan, dan dari Grafik diatas didapatkan angka 1% mengatakan tidak setuju, 1% responden netral, 77% mengatakan setuju dan 21% mengatakan sangat setuju bahwasanya kinerja dipengaruhi oleh gaji dan tunjangan.

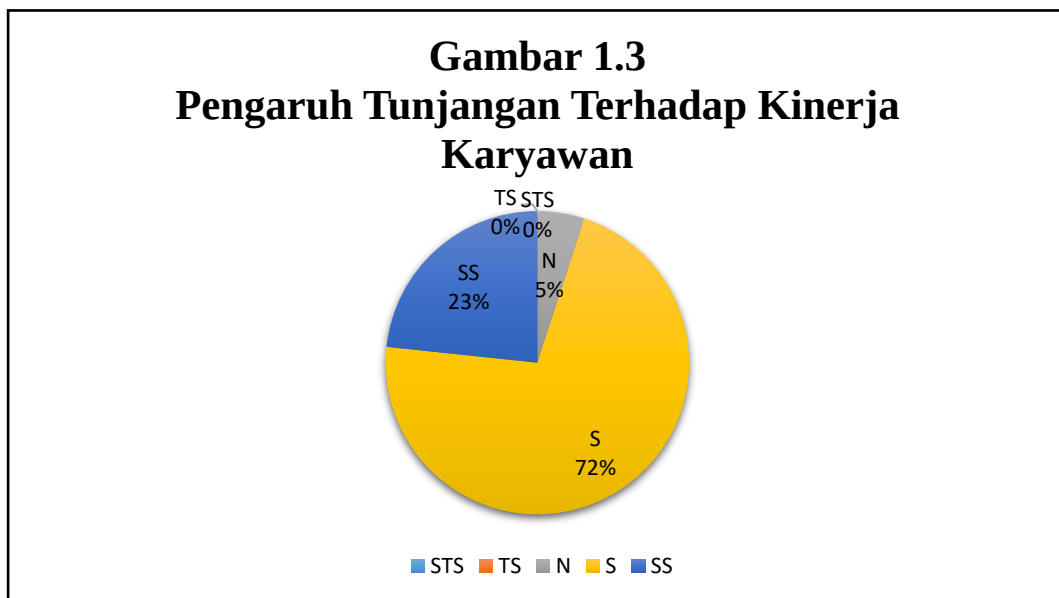
Kinerja Karyawan ini di ukur berdasarkan indicator Kinerja Karyawan yaitu tentang kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, evektivitas, dan kemandirian.

Gambar 1.2
Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Tubindo



Berdasarkan dari gambar 1.2 diatas peneliti mendapatkan jawaban dari 10 responden mengenai Kinerja Karyawan, dan dari Grafik diatas didapatkan angka 3% mengatakan tidak setuju, 76% responden setuju, dan 14% mengatakan sangat setuju bahwasanya Gaji mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain gaji, tunjangan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal itu dapat diketahui berdasarkan jawaban dari responden. Berikut adalah jawaban responden tentang tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Dari gambar 1.3 diatas peneliti mendapatkan jawaban dari 10 responden masyarakat tentang Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Tunjangan, dan hasilnya 5% memilih netral, 72% memilih setuju, dan 23% sangat setuju.

Factor pemberian gaji dan tunjangan sangat berpengaruh di dalam Perusahaan. Contoh dampak dari terkendala nya pemberian gaji ini adalah bebrapa karyawan menjadi tidak semangat untuk bekerja bahkan beberapa karyawan memilih untuk resign, hal ini di dukung dengan fakta yang ada berupa data keluar masuk nya karyawan dari bulan Januari – Desember 2023.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Periode Januari – Desember 2023

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	-	1
Februari	-	-
Maret	-	-
April	1	2
Mei	-	2
Juni	-	-
Juli	2	1
Agustus	-	-
September	-	-
Oktober	2	-
November	-	-
Desember	-	3

Tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari Perusahaan PT.Tubindo, hal ini membuktikan bahwa dalam periode 1 tahun, lebih banyak karyawan yang keluar daripada yang masuk ke Perusahaan.

Dari uraian fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. TUBINDO**”. Penelitian ini juga didukung dengan beberapa kajian empiris yang memiliki judul serupa namun dengan objek yang berbeda.

1.2 Rumusan Masalah

- a) Apakah gaji berpengaruh pada kinerja karyawan?
- b) Apakah tunjangan berpengaruh pada kinerja karyawan?
- c) Apakah gaji dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan

- a) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Tubindo.
- b) Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh pada kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui apakah tunjangan berpengaruh pada kinerja karyawan.

- d) Untuk mengetahui apakah gaji dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat

- a) **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi diri, dan untuk mengetahui kinerja karyawan pada Perusahaan tersebut.

- b) **Manfaat Akademis**

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian sebelumnya harus berasal dari penelitian sejenis dan memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam penggunaan variabel apakah sebagian atau seluruhnya. Hal ini bisa diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang sudah dipublikasikan pada berbagai jurnal manajemen baik Nasional maupun Internasional.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya akan menjadi sumber kajian empiris yang bisa dijadikan argumentasi ilmiah dalam membangun model penelitian dan menjadi sumber rujukan dalam menjelaskan penggunaan maupun penempatan variabel-variabel penelitian hingga menjabarkannya menjadi dimensi, indikator, dan instrument penelitian yang digunakan.

Beberapa penelitian terdahulu yaitu:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Rizal Nur Irawan, 2018	Pengaruh Gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.	Gaji, Insentif, dan Produktivi tas kerja.	Analisis regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS versi 15.00.	1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Gaji (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan

		Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo			<p>terhadap Produktivitas,</p> <p>2. Secara parsial diketahui bahwa variabel Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas</p> <p>3. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa $\text{sig } F (0,000 < \alpha (0,05))$ maka H_0 ditolak, yang diterima artinya secara bersama-sama variable Gaji (X_1), Insentif</p> <p>4. (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).</p>
2	Moh. Farhan Maulana	Pengaruh Gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap	Gaji, Upah, Tunjangan Karyawan,	Uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas,	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara

		kinerja karyawan pada PT. XYZ	& Kinerja Karyawan	analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R ²) dan uji statistic dengan bantuan Software SPSS	simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, sedang tunjangan tidak memberi pengaruh yang signifikan.
3	Moh. Farhan Maulana, 2018	Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk	Gaji, Tunjangan, Fasilitas & Kinerja	Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan windows SPSS 22.	Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika

					<p>Tunjangan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari Gaji (X1), Tunjangan kerja (X2), dan Fasilitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
--	--	--	--	--	---

2.2 Teori Yang Digunakan

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko, 2000:4, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategic serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

2.2.2 Tujuan Msdm

Berdasarkan paparan Ivancevich dan Konopaske (2013) dalam bukunya Human Resource Management, berikut ini adalah tujuan diterapkannya manajemen SDM:

1. Membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara efisien
3. Memastikan perusahaan memiliki karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan sangat baik.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan secara menyeluruh.

5. Mengembangkan kesejahteraan hidup tiap anggota dari perusahaan.
6. Menjadi 'jembatan' penghubung antara kebijakan perusahaan dan aspirasi karyawan.
7. Mengelola perubahan eksternal maupun internal perusahaan dengan baik agar manfaatnya dirasakan oleh karyawan, perusahaan, dan masyarakat.
8. Membantu proses persiapan regenerasi karyawan agar sesuai dengan pemetaan SDM yang makin mendekatkan perusahaan pada tujuan bersama.

Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi.

Pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja. Dalam rangka untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran:

a. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran SDM tidak hanya merefleksikan kegiatan manajemen senior, tetapi juga harus menetralkan berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi. Kegagalan untuk membuat seperti itu bias merugikan kinerja, keuntungan dan bahkan eksistensi perusahaan.

Tantangan ini menegaskan empat sasaran yang relative umum bagi MSDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan.

- 1) Sasaran perusahaan
- 2) Sasaran fungsional
- 3) Sasaran social
- 4) Sasaran pribadi karyawan

b. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan sasarannya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan. Dua macam aktivitas manajemen perusahaan yaitu:

1) Kunci aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan.

2) Tanggung jawab atas aktivitas SDM

Tanggung jawab atas aktivitas SDM berada di pundak masing-masing manajer. Bila di seluruh perusahaan tidak menerima tanggung jawab ini, maka aktivitas SDM bias jadi hanya dilakukan sebagian atau bahkan tidak sama sekali.

Selanjutnya berdasarkan uraian diatas maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

- 1) Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
- 2) Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan

organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

- 3) Tujuan Sosial, ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- 4) Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job spesification, job requitment, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2.4 Gaji

2.2.4.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.2.4.2 Fungsi Gaji

1. Membangun prestasi pekerja selama masa priode yang panjang.
2. Menarik seorang pekerja yang mempunyai skil keahlian tertentu ke dalam suatu organisasi.
3. Mendorong karyawan supaya semakin giat dan semakin menunjukan prestasi yang tinggi

2.2.4.3 Tujuan Gaji

1. Stabilitas Karyawan

Dengan adanya suatu program kompensasi atas prinsip adil dan mampu serta suatu eksternal konsistensi yang kompentatif maka dapat dinyatakan bahwa stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

2. Ikatan Kerja Sama

Pemberian gaji yang terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan juga dapat diharuskan mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

3. Disiplin

Pemberian suatu balas jasa yang cukup besar maka akan membuat kedisiplinan terhadap karyawan semakin baik. Karyawan tentunya akan menyadari serta dapat mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

4. Motivasi

Jika suatu balas jasa yang diserahkan tidak cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi cakupan kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga bisa saja dapat memperoleh suatu kepuasan kerja yang dihasilkan dari jabatannya

2.2.4.4 Indikator Gaji

Berikut adalah indikator gaji menurut Mulyadi (2013;373) :

Keadilan internal Keadilan internal para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula. Berikut keadilan internalnya :

- a) Keadilan internal kenaikan gaji
- b) Keadilan internal tunjangan
- c) Keadilan internal insentif
- d) Keadilan internal gaji

2.2.5 Tunjangan

2.2.5.1 Pengertian Tunjangan

Pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan merupakan bentuk pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan. Tunjangan ini merupakan kompensasi tidak langsung yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga akan tercipta rasa nyaman dan aman. Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Fitria (2017: 19) menyatakan bahwa tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan karyawan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa

aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

2.2.5.2 Jenis Tunjangan

Menurut Sutrisno dalam Fitria (2017: 32) menyatakan bahwa tunjangan dikategorikan dalam beberapa jenis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan kesehatan
 2. Tunjangan transportasi
 3. Tunjangan pensiun
 4. Tunjangan makan
 5. Tunjangan perumahan
 6. Tunjangan rekreasi
 7. Tunjangan perawatan anak
-
1. Tunjangan kesehatan yaitu menyediakan pengobatan poliklinik, dokter perusahaan, atau memberi kesempatan karyawan untuk berobat dengan biaya perusahaan atau dengan penggantian sebagian biaya pengobatan, jaminan sosial, asuransi dan sebagainya.
 2. Tunjangan transportasi untuk pergi ke tempat kerja seperti disediakannya mobil atau bus perusahaan, supir perusahaan atau perusahaan memberikan semacam tunjangan transportasi perbulan sebagai pengganti fasilitas antar jemput.
 3. Tunjangan pensiun yaitu perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu sebagai balas jasa atau usaha yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan selama bekerja.
 4. Tunjangan makan (kafeteria) yaitu seperti menyediakan kantin tempat makan perusahaan dengan biaya perusahaan atau dibayar sendiri oleh karyawan.
 5. Tunjangan perumahan seperti rumah dinas, perumahan karyawan atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.
 6. Tunjangan rekreasi yaitu dalam periode tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karyawan dan keluarganya untuk berwisata ke tempat tertentu.

7. Tunjangan perawatan anak mulai dari penyediaan penyuluhan sampai dengan pelayanan perawatan yang sebenarnya. Sebagian perusahaan menyediakan biaya pendidikan bagi anak karyawan yang didasarkan kepentingan bersama.

2.2.5.3 Tujuan Pemberian Tunjangan

Menurut Sadili Samsudin dalam Ulfha (2018: 34) pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
Karyawan menerima tunjangan kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja
Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk termotivasi bekerja secara produktif.
3. Memajukan Organisasi
Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan
Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

2.2.5.4 Indikator Tunjangan

Menurut Maruli dalam Maulana (2016: 22) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam tunjangan, yaitu:

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja
Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
2. Menjamin asas keadilan
Dalam pemberian kompensasi tentunya perlu dilakukan secara adil, karena memberikan rasa keadilan kepada karyawan sangat penting untuk mendapatkan loyalitas karyawan.

3. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang.

2.2.6 Kinerja

2.2.6.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Tika (2006:121)

2.2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar, serta keinginan untuk berprestasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2010:190) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi.

Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan kearah pencapaian tujuan kerja.

3. Sikap mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Cleland dalam Khaerul Umam (2010:190), seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaikbaiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Sedangkan menurut Gibson dalam Khaerul Umam (2010:190) mengemukakan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

1. Faktor Individu: Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikolog: Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

2.2.6.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja karyawan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja karyawan secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah :

- 1) Para atasan yang menilai bawahannya.
- 2) Bawahan yang menilai atasannya.
- 3) Anggota kelompok menilai satu sama sama lain.
- 4) Penilaian karyawan sendiri.
- 5) Penilaian dengan multisumber, dan
- 6) Sumber-sumber dari luar.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi karyawan di masa mendatang.

2.2.6.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

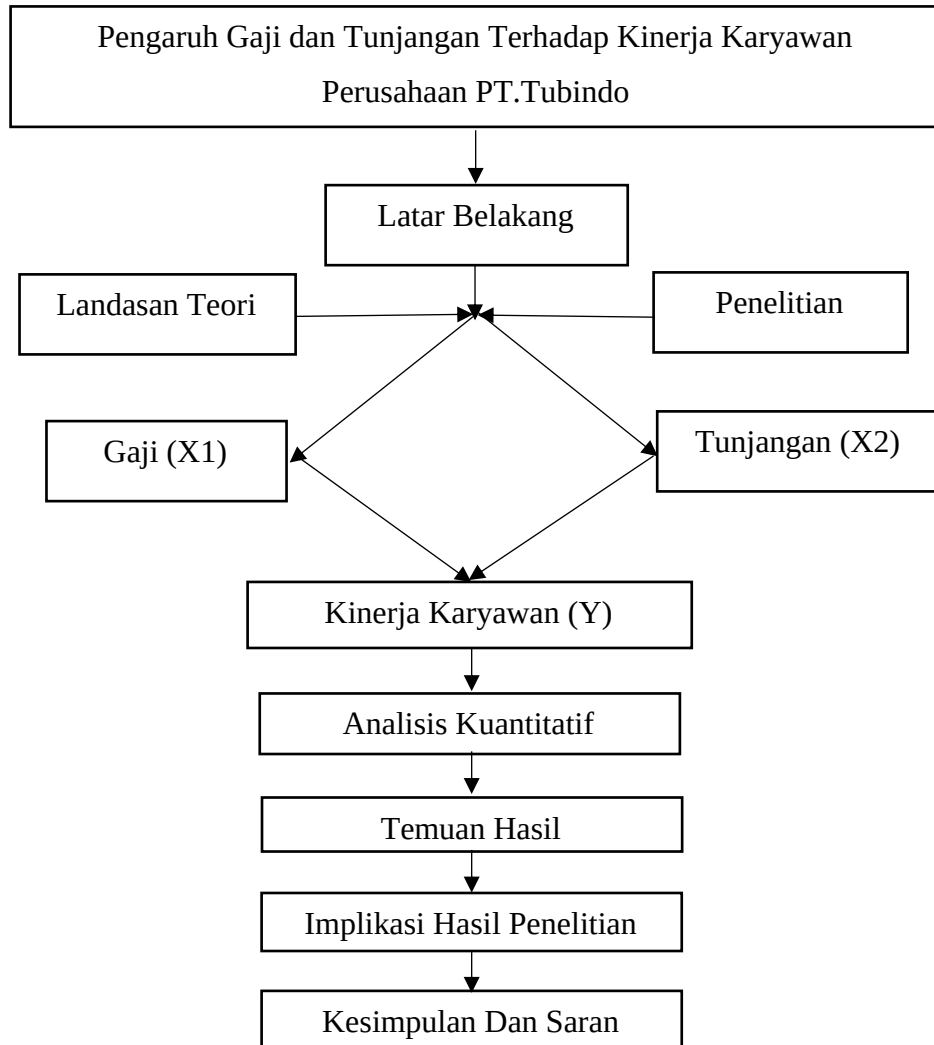
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu

2.3 Alur Penelitian

Alur penelitian ini untuk menjelaskan acuan penelitian yang saling berkaitan



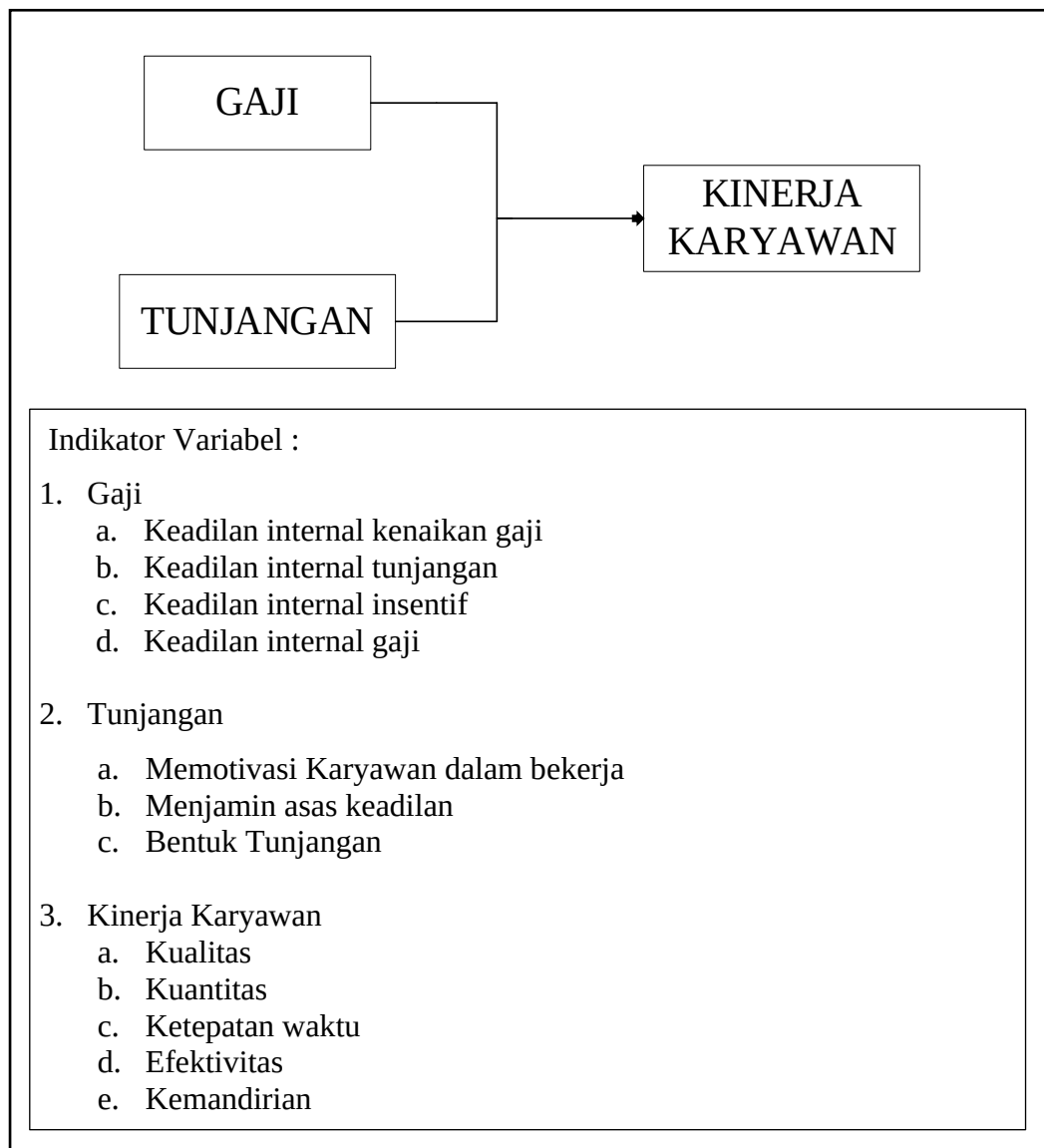
Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 2.1 Alur Penelitian

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori yang menghubungkan antara variable bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terkait. Hubungan-hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka konseptual berikut ini :

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah, 2024

2.5 Konsep Hipotesis

Dantes (2012) hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar mungkin salah sehingga dapat di pandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara.

Hubungan antara Gaji terhadap kinerja

Tingkat gaji yang lebih tinggi akan membuat seseorang lebih percaya diri bahwa ia memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, semakin tingginya gaji yang diperoleh maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Pernyataan Lawler dan Jenkins (1992) mendukung hal ini. Untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, diperlukan keseimbangan yang tepat berupa gaji bagi setiap karyawan di perusahaan tersebut agar dapat memotivasi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. (Utomo et al., 2013) Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Masfi & Soliha, 2020), (Pramika & Sari, 2017), dan (Winarni, 2013).

Berdasarkan landasan teori diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hubungan Antara Tunjangan dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Prastia Satrio 2009 berjudul Dampak Kompensasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan, ditemukan bahwa kompensasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artikel ini membahas tentang pengaruh gaji, upah, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, sebuah kajian literature review di bidang akuntansi manajemen

Berdasarkan landasan teori diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Tunjangan Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Secara Parsial

H3: Gaji dan Tunjangan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variable yang sudah dibangun menjadi model penelitian. Yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan perhitungan statistik deskriptif sehingga dapat ditarik kesimpulan terbukti atau tidaknya hipotesis yang dirumuskan.

Tahapan proses penelitian yang dilakukan peneliti dimulai dari penelitian awal untuk menggali masalah yang ada pada objek penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan studi pustaka untuk menggali landasan teoritis dan hasil-hasil kajian empiris pada penelitian sebelumnya untuk digunakan sebagai dasar membangun model penelitian. Setelah itu dilanjutkan observasi dan pengumpulan data melalui kuesioner, setelah data kuisisioner terkumpul kemudian peneliti melakukan analisis data sehingga dapat mengambil kesimpulan.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara factual dan cermat. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

Sifat dari penelitian ini adalah Replikasi yang artinya suatu penelitian pengulangan atau penelitian yang serupa namun dengan menggunakan populasi, sampel, variabel dan periode yang berbeda.

Dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Tubino.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka yang akan menjadi tempat atau lokasi pelaksanaan penelitian adalah di Perusahaan PT. Tubindo yang terletak di Desa Silva Rahayu kecamatan Tanjung Palas Tengah, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara.

Adapun waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan dengan jadwal seperti didalam table berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian Proposal
Tahun 2024

Kegiatan	Waktu											
	Januari				Februari				Maret			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Observasi awal												
Pengajuan judul dan konsultasi												
Observasi ulang												
Pengumpulan data												
Menyusun proposal												
Presentasi												

Sumber: Dibuat untuk Penelitian ini (2024)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anshori, 2009 dalam buku (Tontowi, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga organisasi, binatang, hasil karya, manusia, dan benda-benda alam yang lain,

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tubindo yang terkena dampak pengaruh gaji dan tunjangan, populasi berjumlah 75 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014), Probability sampling ialah sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang membutuhkan minimal 33 responden untuk mengisi kuisioner penelitian, maka peneliti menyesuaikan jumlah populasi. Untuk pengambilan sampel, perlu adanya teknik yang digunakan, teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan karena peneliti telah mengetahui jumlah keseluruhan dari populasi yang ada. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (5%)

3.5 Sumber Data

Data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan teknik analisis data secara kuantitatif yang terdiri dari dua sumber data, yaitu:

A. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun persorangan. Sumber data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Data

Primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data hasil wawancara dan pengisian kuisioner yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan PT.Tubindo.

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa landasan teori, kajian empiris, dan indikator-indikator variabel.

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen kantor yang erat kaitannya dengan masalah penulisan berupa data gambaran umum profil perusahaan, laporan jumlah karyawan, dan data pendukung lainnya.

3.6 Metode Pengumpulan data

Teknik penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field search*)

Penelitian ini dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2021:223) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2021:214) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, ada dua jenis wawancara yang dapat dilakukan dalam kaitan untuk mengumpulkan data dari variabel-variabel penelitian, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur (Djaali, 2020:50). Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka dan terstruktur.

4. Dokumentasi

Dokumentasi tertulis dan arsip merupakan sumber data yang sering memiliki posisi penting dalam penelitian kualitatif, terutama apabila sasaran kajian mengarah pada latar belakang atau berbagai peristiwa yang terjadi dimasa lampau yang sangat berkaitan dengan kondisi atau peristiwa masa kini yang sedang diteliti (Sutopo, 2006:220).

5. Kuisisioner

Menurut Djaali (2020:52) kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuesioner) kepada responden, untuk dijawab secara tertulis lalu dikembalikan lagi kepada peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2021:129) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Supaya mekanisme penelitian dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional Variabel merupakan hasil pemetaan dari pejabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep operasional mulai dari variabel, dimensi-dimensi, indikator, dan skala pengukuran dan sumber rujukan. Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukkan dalam sebuah table define operasional variabel agar pemetaannya menjadi semakin jelas.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menggunakan 3 variabel; dua variabel bebas (*independent*), yaitu gaji dan tunjangan, dan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Terhadap variabel-variabel tersebut responden diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat kesetujuannya dengan menggunakan pengukuran skala linear 1-5 dengan kualifikasi; 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Untuk memberikan gambaran, Pengertian dan batasan yang jelas tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berikutnya dijabarkan definisi operasional variabel penelitian.

a. Gaji

Menurut Mullyadi (2013;373) berikut adalah indikator gaji

1. Kenaikan gaji'
2. Keadilan tunjangan
3. Insentif gaji
4. Keadilan gaji

b. Tunjangan

Menurut Maruli dalam Maulana (2016:22) menyatakan bahwa ada beberapa indikator tunjangan, yaitu :

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja
2. Manjamen asas keadilan
3. Bentuk tunjangan

c. Kinerja

Menurut para ahli datang dari Robbins (2016;260) indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2021:226) adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Analisis Regresi Moderasi

Menurut Ghazali (2021:253), analisis regresi moderasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pemoderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Nilai

koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2021:66) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

X = Skor Item Variabel Independen

Y = Skor Item Variabel Dependen n = Banyaknya

Sample

Adapun kriteria untuk menentukan apakah data yang diteliti itu valid atau tidak yaitu sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2021:61) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

$$r_n = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{\sum t^2} \right)$$

variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Berikut adalah rumus untuk *Cronbach Alpha* :

Keterangan :

rn = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum ab_2$ = Jumlah Varian Butir

a^2t = Varian Total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reabilitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila nilai r hitung $> r$ tabel maka instrumen reliabel.
Bila nilai r hitung $< r$ tabel maka instrumen tidak reliabel.
2. Bila probabilitas (sig) $<$ korelasi maka instrumen reliabel.
Bila probabilitas (sig) $>$ korelasi maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 3.2

Interpretasi Nilai Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,81 - 1,00	Sangat Reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,41 - 0,60	Cukup Reliabel
0,21 - 0,40	Agak Reliabel
0,00 - 0,20	Kurang Reliabel

Sumber : Ghazali, 2021

4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan

data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolineritas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolineritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolineritas yaitu adalah nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$ (Ghozali, 2021:157).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residua. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikans $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). dan Uji Simultan (Uji f) Ghozali (2021) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Apakah gaji secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, dan apakah

tunjangan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Ghazali (2012:98) Uji f digunakan untuk menguji pengaruh apakah kedua variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Apakah gaji dan tunjangan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.