

PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINA KREATIF SWAKARSA DI KOTA BATAM

Brigida Endah Nuraeni¹⁾, Edi Sumarya²⁾,
Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada Batam
Jurusan Teknik Industri, Universitas Riau Kepulauan
Email: nuraeni.endah@yahoo.com, edisumarya38@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh upah terhadap kinerja karyawan; 2) pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan; 3) pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan, 4) pengaruh mana yang lebih dominan antara upah, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji f, serta uji R^2 Pupulasi dari penelitian ini yaitu karyawan yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel tertentu karena jumlah populasi yang terbatas, maka dari itu sampel yang diambil yaitu berjumlah 55 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui pendekatan survei. Data dikumpulkan dalam bentuk kuesuioner berupa item-item pernyataan yang disusun dalam bentuk skala Likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban. Hasil penelitian yang menggunakan metode analisis kuantitatif memberikan kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel bebas upah, insentif, tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil persamaan regresi diketahui bahwa ketiga variabel bebas mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikat. Artinya jika variabel-variabel bebas tersebut ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kata Kunci : Upah, insentif, tunjangan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This thesis aim to determine: 1) the effect of salary on employee performance; 2) the effect of incentives on employee performance; 3) the effect of allowance on employee performance; 4) which influence is more dominant between salary, incentives, and allowance to employee performance. This research includes the type of quantitative descriptive research with hypothesis testing. Data analysis technique used are multiple linear regression, t test, f test, and R^2 test. Population of this research is employee amount to 55 people. In this research does not use certain sampling technique because of limited population, hence sample taken is amounted to 55 people. The method used in this research is quantitative method through survey approach. The result of research using quantitative analysis method gives the conclusion that both partially and simultaneously variable as salary, incentives, allowance have positive and significant effect to employee performance. Based on the result of the regression equation is known that the three independent variable have direct impact with the dependent variable. This means that if the independent variable are improved, then the performance of employees will increase.

Keywords : Salary, incentives, allowances, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia. Tanpa manusia,

organisasi tidak akan ada. Tantangan, peluang dan juga frustrasi dalam menciptakan dan mengelola organisasi bersumber dari masalah-masalah yang

berkaitan dengan manusia. Perbedaan itu seharusnya mendapatkan perhatian sehingga setiap orang dapat menunjukkan potensinya. Dengan demikian organisasi dapat mencapai efektifitasnya dan demikian juga masyarakat secara keseluruhan dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara bijaksana.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa upah adalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi biasa memberikan perhatian dengan memberikan insentif dan tunjangan, karena insentif dan tunjangan merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah upah, insentif dan tunjangan. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang mungkin melampaui target.

Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada dasarnya, upah merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekeja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Gunadi, F. (2021) upah adalah hak dari para pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha atas dijalankan pekerjaan oleh para pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Oleh sebab itu, pemberian upah tidak bisa dihubungkan dengan hasil pekerjaan

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat atau tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak

bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Di samping upah dan insentif, kepada karyawan dapat diberikan *benefits* atau tunjangan. *Benefits program* adalah kompensasi di luar upah dan insentif. Bentuk kompensasinya dapat berupa *retirement plans*. *Retirement plans* merupakan rencana pensiun pekerja. Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:99) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. PT Bina Kreatif Swakarsa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pada umumnya, yang mengkhususkan diri dalam bidang konstruksi, pemeliharaan gedung dan pembuatan kapal.

Berhubungan dengan infrastruktur di Indonesia, khususnya di Batam, persaingan di bidang konstruksi dan perkapalan semakin ketat, sehingga PT Bina Kreatif Swakarsa memerlukan sumber daya manusia yang produktif agar dapat mencapai barang atau jasa secara maksimal karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan prestasi

kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi. Lebih lanjut lagi, Supomo dan Nurhayati (2018:130) mengemukakan ada 2 macam insentif yaitu: 1. Insentif Positif, adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar. 2. Insentif Negatif, adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman atau hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah prestasi standar.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan PT Bina Kreatif Swakarsa salah satunya dalam penentuan upah, insentif dan tunjangan karyawan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian insentif dan tunjangan yang kurang maksimal, hal ini terlihat masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap, dan kebutuhan dalam bekerja karena tidak sesuainya insentif dan tunjangan yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa berdasarkan wawancara langsung dengan pemilik perusahaan pada tanggal 26 Februari 2017 mengatakan bahwa target proyek lebih lama selesai dan sudah tidak sesuai jadwal, menurunnya semangat dan gairah kerja, dan tingkat absensi yang

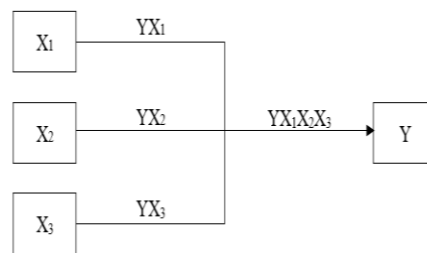
mengalami peningkatan. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan, antara lain dipengaruhi oleh pemberian upah, insentif dan tunjangan karyawan yang diduga dapat menyelesaikan masalah mengenai kinerja tersebut.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang telah dikutip oleh (Ruky, 2011) tunjangan berasal dari kata tunjang, namun pemahamannya sendiri lebih mengarah kepada kata “menunjang” yang diartikan sebagai : (1) “menopang”, (menahan, dsb.) supaya jangan rebah (condong, dsb), (2) membantu kelancaran (usaha, dsb.) dengan uang dsb; menyokong. Tetapi kemudian istilah “tunjangan” diartikan sebagai uang (barang yang dipakai untuk menunjang); tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan, sokongan. Menurut (Soetrisno, 2009) tunjangan adalah kompensasi yang diberikan isntitusi atau organisasi kepada para pegawainya, karena para karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Perumusan tersebut menunjukkan bahwa peran manajemen kinerja sebagai sebuah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja, bukan hanya sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Tujuan utama dari organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar tujuan organisasi dapat tercapai dan mampu bertahan dalam persaingan dengan organisasi lain.

Oleh karena itu, peran manajemen kinerja sangat berpengaruh terhadap berjalannya suatu organisasi (Hery, 2019: 2)

Penelitian ini terdiri dari empat variable yang terbagai atas satu variable terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variable bebas yaitu Upah, Insentif dan Tunjangan.



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Patut diketahui bahwa, penelitian kuantitatif pada dasarnya adalah pengumpulan data numerik untuk menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (V. Wiratna Sujarweni, 2019). Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja untuk PT Bina Kreatif Swakarsa sebanyak 55 orang

2. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, selain itu sampel juga merupakan bagian suatu objek dan subjek yang mewakili populasi (Duli, 2019, p. 56). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT Bina Kreatif Swakarsa yang berkerja berjumlah 55 responden yang terdiri dari karyawan lapangan sebanyak 45 orang dan 10 kepala pengawas. Dalam penelitian ini penulis tidak memakai metode pengambilan sampel karena jumlah populasi terbatas. Kriteria pembatasan populasi ditentukan berdasarkan karyawan yang bekerja untuk PT Bina Kreatif Swakarsa berjumlah 55 orang. Kriteria ini dipilih karena mereka adalah orang-orang yang bekerja untuk PT Bina Kreatif Swakarsa.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019: 118).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (V. Wiratna Sujarweni, 2019):

1. Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet dan sumber-

sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Studi kepustakaan dilakukan sebelum melakukan penelitian, hal ini bertujuan diantaranya untuk menentukan informasi yang relevan sesuai dengan obyek penelitian dan menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.

2. Kuesioner penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan bagian karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa sebanyak 55 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut kamus bahasa Indonesia, kuantitatif ialah “berdasarkan jumlah atau banyaknya.” Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019: 3). Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan

penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi pengukuran (Sujarweni, 2019)

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) kategori yaitu, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan. Kategori-kategori tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai identitas masing-masing responden. Distribusi data responden berdasarkan kategori usia, menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu berusia 21-30 Tahun sebanyak 33 orang responden (60%), usia 31-40 sebanyak 19 orang responden (34,5%) dan usia >40 thn sebanyak 3 orang responden (5,5%). Berdasarkan kategori jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden berkelamin perempuan sebanyak 5 orang (9,1%) dan laki-laki sebanyak 50 orang responden (90,9%). Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden yang paling dominan yaitu responden yang memiliki latar belakang SLTA sebanyak 52 orang responden (94,5%) dan lulusan D1/D3/S1/S2 sebanyak 3 orang responden (5,5%) dengan D3 sebanyak 2 orang dan S1 sebanyak satu orang. Berdasarkan kategori masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 21 orang (38,2%), dibawah 1 tahun sebanyak 15 orang responden (27,3%), 3 - 4 tahun sebanyak 13 orang responden (23,6%) dan diatas 4 tahun sebanyak 6 orang responden (10,9%) . Berdasarkan kategori jabatan, responden

bermayoritas operator sebanyak 43 orang (78,2%), staff 10 orang responden (18,2%) dan *supervisor* sebanyak 2 orang responden (3,6%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Pada bagian ini, data akan dijelaskan berdasarkan dimensi dalam bentuk table distribusi frekuensi. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam membaca hasil penelitian yang dilakukan. Data yang diolah sesuai dengan hasil jawaban masing-masing responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) kategori yaitu, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan. Kategori-kategori tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai identitas masing-masing responden. Distribusi data responden berdasarkan kategori usia, menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu berusia 21-30 Tahun sebanyak 33 orang responden (60%), usia 31 - 40 sebanyak 19 orang responden (34,5%) dan usia >40 thn sebanyak 3 orang responden (5,5%). Berdasarkan kategori jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden berkelamin perempuan sebanyak 5 orang (9,1%) dan laki-laki sebanyak 50 orang responden (90,9%). Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden yang paling dominan yaitu responden yang memiliki latar belakang SLTA sebanyak 52 orang responden (94,5%) dan lulusan D1/D3/S1/S2 sebanyak 3 orang responden (5,5%) dengan D3 sebanyak

2 orang dan S1 sebanyak satu orang. Berdasarkan kategori masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 21 orang (38,2%), dibawah 1 tahun sebanyak 15 orang responden (27,3%), 3 – 4 tahun sebanyak 13 orang responden (23,6%) dan diatas 4 tahun sebanyak 6 orang responden (10,9%) . Berdasarkan kategori jabatan, responden bermayoritas operator sebanyak 43 orang (78,2%), staff 10 orang responden (18,2%) dan *supervisor* sebanyak 2 orang responden (3,6%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Di bawah ini penulis menyajikan analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yaitu upah, insentif, dan tunjangan. Kecendrungan dan variasi dari variabel-variabel ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi. Penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada hasil output yang telah diolah dengan menggunakan program *SPSS* versi 22.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Upah
 Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada jawaban setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 22 orang (40%) yang berarti menyatakan setuju bahwa upah merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif
 Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada jawaban setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 21 orang (38,2%) yang berarti responden memiliki perhatian yang sangat besar terhadap insentif.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Tunjangan

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada jawaban setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 22 orang (40%) yang berarti menyatakan setuju bahwa tunjangan merupakan salah satu aspek yang penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada jawaban setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 19 orang (34,5%). Hal ini menunjukkan bahwa, mereka siap untuk meningkatkan kinerja di PT Bina Kreatif Swakarsa.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *alpha cronbach*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* > 0,60 (lebih besar dari angka 0,60). Output *SPSS* mengenai reliabilitas variabel upah, insentif, tunjangan dan kinerja karyawan dapat dibaca pada tabel *reliability statistics* (lampiran V hal) yang menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* untuk variabel upah yaitu sebesar 0,752, nilai *alpha cronbach* untuk variabel insentif yaitu sebesar 0,689, nilai *alpha cronbach* untuk variabel tunjangan yaitu sebesar 0,747 dan nilai *alpha cronbach* untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,828 yang berarti masing-masing variabel mempunyai nilai *alpha cronbach* di atas 0,60 sehingga

dapat disimpulkan bahwa konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Sedangkan nilai *alpha cronbach* untuk semua variabel (upah, insentif, tunjangan dan kinerja karyawan) yaitu sebesar 0,901 yang berarti upah, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena berada pada interval 0,80 – 1,00.

2. Uji Validitas

Pengujian validitas ini bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam sebuah kuesioner. Model pengujian validitas ini dilakukan dengan melihat nilai pada *pearson correlation* minimal 0,30 yang berarti butir pernyataan dianggap valid. Hasil output *SPSS* mengenai validitas (lampiran VI hlm.) menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel bebas upah (X_1), insentif (X_2), tunjangan (X_3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang telah dijawab oleh responden dinyatakan valid, karena nilai dari *pearson correlation* lebih besar dari 0,30.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil *output SPSS* mengenai normalitas data, dapat dilihat pada gambar untuk membantu kita untuk mengetahui apakah semua data terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah

berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode *VIF* dan *tolerance*. Jika nilai *VIF* lebih besar dari angka 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari angka 1 (satu) maka, dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.

Hasil uji asumsi multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 (upah), X_2 (insentif) dan X_3 (tunjangan) memiliki nilai *VIF* < 10 atau tidak melebihi angka 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 atau tidak melebihi dari angka 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel di atas yaitu:

$$Y = -7,385 + 0,166 X_1 + 0,214 X_2 + 0,313 X_3$$

Fungsi regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *constant* sebesar -7,385 menunjukkan bahwa jika upah (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3) pada PT Bina Kreatif Swakarsa dianggap 0 (nol) atau diabaikan, maka kinerja karyawan (Y) bernilai negatif.
- Nilai koefisien korelasi dari upah (X_1) yaitu sebesar 0,166 yang memiliki arti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika upah

- meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,166 satuan.
- c. Nilai koefisien korelasi dari insentif (X_2) yaitu sebesar 0,214 yang memiliki arti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika insentif meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,214 satuan.
 - d. Nilai koefisien regresi dari tunjangan (X_3) yaitu sebesar 0,313 yang memiliki arti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika tunjangan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,313 satuan.

Koefisien Determinasi Berganda (R_2) dan Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,811 ^a	0,658	0,648	1,44940

- a. Koefisien Determinasi Berganda (R_2)
Tabel di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,658 atau 65,8% yang memiliki arti bahwa 65,8% variabel upah, insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan atau 65,8% perubahan variabel terikat kinerja karyawan dapat dijelaskan

- oleh perubahan variabel bebas upah, insentif dan tunjangan. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% variabel terikat kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.
- b. Korelasi Berganda (R)
Berdasarkan hasil dari Tabel 3.1 di atas, menunjukkan bahwa nilai R yang mengukur arah dan keamatan hubungan antara variabel bebas upah, insentif, dan tunjangan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,811 atau 81,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara upah, insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sangat kuat atau sangat baik karena berada pada interval 0,80 - 1,00.

Pembuktian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama antar X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut maka, akan dilakukan uji t dan uji f untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak maka harus dilihat dari *level of significant alpha* = 0,05. jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan apabila jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dari alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Uji Sendiri-sendiri (Uji-t)

Tabel 3.2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-7,385	1,715		4,305	0,000		1,256
Totalupah	0,166	0,023	0,450	7,069	0,000	0,796	1,295
Totalinsentif	0,214	0,036	0,384	5,936	0,000	0,772	1,085
Totaltunjangan	0,313	0,076	0,244	4,118	0,000	0,920	1,087

Uji-t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas upah (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 3.1 koefisien di atas, hubungan secara parsial antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- Nilai t hitung variabel bebas upah adalah sebesar 7,069 dengan tingkat signifikan 0,000 ($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas upah secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa.
- Nilai t hitung variabel bebas insentif adalah sebesar 5,936 dengan tingkat signifikan 0,000 ($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas insentif secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa.
- Nilai t hitung variabel bebas tunjangan adalah sebesar 4,118 dengan tingkat signifikan 0,000

($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas tunjangan secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa.

- Berdasarkan nilai beta, diketahui bahwa variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah variabel bebas upah (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,450 atau 45%.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas upah (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Uji F dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance/anova*)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	427,683	3	142,561	67,862	0,000 ^b
Residual	222,681	106	2,101		
Total	650,364	109			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 yaitu sebesar 67,862 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari α 0,05 yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang memiliki arti bahwa variabel bebas upah (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Kreatif Swakarsa.
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa.
4. Untuk mengetahui pengaruh upah, insentif dan tunjangan baik secara parsial maupun simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, yang menjadi hipotesis awal dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh upah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Kreatif Swakarsa.
 H_a : Ada pengaruh upah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Kreatif Swakarsa.
2. H_0 : Tidak ada pengaruh insentif yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Kreatif Swakarsa.
 H_a : Ada pengaruh insentif yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Kreatif Swakarsa.
3. H_0 : Tidak ada pengaruh tunjangan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Kreatif Swakarsa.

H_a : Ada pengaruh tunjangan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Kreatif Swakarsa.

4. H_0 : Tidak ada pengaruh upah, insentif dan tunjangan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Kreatif Swakarsa.

H_a : Ada pengaruh upah, insentif dan tunjangan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Kreatif Swakarsa.

Hipotesis pertama, kedua dan ketiga diuji dengan melakukan uji-t. output *SPSS* dengan uji-t (Tabel 3.1) menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (H_a diterima dan H_0 ditolak). Sedangkan hipotesis keempat dilakukan dengan uji F . Output *SPSS* (Tabel 3.2) menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (H_a diterima dan H_0 ditolak). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti manajemen PT Bina Kreatif Swakarsa harus memperhatikan upah, insentif, dan tunjangan sebagai hal yang mempengaruhi atau hal yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini telah terbukti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 55 responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada

PT Bina Kreatif Swakarsa dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai upah menunjukkan sebanyak 22 responden (40%) yang mengatakan bahwa upah merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Bina Kreatif Swakarsa.
2. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai insentif menunjukkan sebanyak 21 responden (38,2%) yang mengatakan bahwa insentif merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Bina Kreatif Swakarsa.
3. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai tunjangan menunjukkan sebanyak 22 responden (40%) yang mengatakan bahwa tunjangan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Bina Kreatif Swakarsa.
4. Secara parsial upah, insentif, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi upah 0,000, insentif 0,000 dan tunjangan 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai alpha 0,05 yang memiliki pengertian bahwa secara parsial maupun simultan upah, insentif dan tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Secara simultan atau bersama-sama upah, insentif, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keputusan ini didasarkan pada tingkat signifikansi nilai F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 0,05.
6. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang sama dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Parwanto yang menunjukkan bahwa, upah, insentif, dan tunjangan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan di atas menegaskan bahwa baik secara parsial maupun simultan kualitas upah, insentif, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Kreatif Swakarsa. Korelasi antar ketiga variabel bebas tersebut adalah sangat baik (81,1%) artinya bahwa ketiga variabel bebas tersebut menjadi faktor yang sangat menentukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Batam: Deepublish (CV Budi Utama)
- Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Gunadi, F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. Jurnal Hukum & Pembangunan, 50 (4), 858 Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Hery. 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Grasindo
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan

- Pertama.. Cetakan Pertama.
CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019)
Metodologi Penelitian Bisnis &
Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka
Baru Press
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018.
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Yrama Widya,
Bandung.