

PENGARUH GAJI, UPAH, DAN TUNJANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ

Khairunnisa Batubara¹, Ir. Sugiharto Pujangkoro, MM², Buchari, ST, M.Kes²

Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sumatera Utara
Jl. Almamater Kampus USU, Medan 20155

Email : nisabatubara@yahoo.com

Email : sugiharto@usu.ac.id

Email : buchari.usu@gmail.com

Abstrak.Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan. Rendahnya gaji, upah, dan tunjangan menjadi salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan, sehingga PT. XYZ sering sekali tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan dan tidak tercapainya target produksi, yang mengakibatkan PT. XYZ harus meminta bantuan kepada perusahaan sejenis untuk menyelesaikan *order*. Bulan Januari 2012- Juli 2012, tercatat selama 6 bulan PT. XYZ tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan. Oleh karena itu PT. XYZ ingin mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data adalah dengan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai gaji, upah, dan tunjangan kepada karyawan. Setelah kuesioner disebar dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kelayakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* dan melalui beberapa tahap yaitu analisis regresi linier berganda, uji statistik f, dan uji statistik t. Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,854 > 3,32$. Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji (upah). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,927 > 2,042$ untuk gaji dan $3,646 > 2,570$ untuk upah.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Statistik F, Uji Statistik t.

Abstract. Employee performance is a very important thing in the company. Low level of salaries, wages, and benefits become one of the factors in the low employee performance, PT. XYZ often can't be able to fulfil the customer's order and did not achieve it's production targets, so PT. XYZ had to ask for help to similar companies to complete the order. During January 2012-July 2012, PT. XYZ recorded 6 months can not fulfil customer orders. Companies want to know what factor can affect the employee performance. For that, questionnaire contain of statements about the salaries, wages, and benefits was distributed to employee. For the data processing is done by several test, include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis test, the test statistic f, and t test statistics. The result is simultaneously salaries (wages) and benefits affect the employee performance. Partially, the factors that influence employee performance are salary (wages). The f test results that $F_{count} > F_{table}$ is $25,854 > 3,32$. Partially, the factor that affect with the employee performance is salaries (wages). The t test results that $t_{count} > t_{table}$ is $6,927 > 2,042$ for salaries and $3,646 > 2,570$ for wages.

Keywords: Employee Performance, Multiple Linear Regression Analysis Test, Test Statistic F, Test Statistic T.

¹ Mahasiswa, Fakultas Teknik Departemen Teknik Industri, Universitas Sumatera Utara

²Dosen Pembimbing, Fakultas Teknik Departemen Teknik Industri, Universitas Sumatera Utara

1. PENDAHULUAN

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.

Menurut penelitian Prastia Satrio pada tahun 2009, yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Lenggogeni Jakarta Selatan menghasilkan bahwa kompensasi dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Faktor pemberian gaji, upah, dan tunjangan sangat berpengaruh di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah di perusahaan ini disebabkan oleh gaji, upah, dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Contoh dari rendahnya kinerja karyawan adalah tidak dapat selesainya *order* dari pelanggan sehingga perusahaan harus meminta bantuan dari perusahaan sejenis. Didukung dengan fakta tingginya jumlah karyawan masuk dan keluar dari bulan Januari-Juli 2012.

Tabel 1. Jumlah Permintaan Pelanggan dan Hasil Produksi Periode Januari 2012-Juli 2012

Bulan	Permintaan	Hasil Produksi
Januari	128	128
Februari	159	128
Maret	119	100
April	398	114
Mei	199	120
Juni	397	240
Juli	293	200

Tabel 1 menunjukkan jumlah permintaan pelanggan dan hasil yang di produksi oleh PT. XYZ. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa selama 6 bulan perusahaan tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Periode Januari 2012-Juli 2012

Bulan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
Januari	-	-
Februari	1	-

Tabel 2. Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Periode Januari 2012-Juli 2012 (Lanjutan)

Maret	3	2
April	2	-
Mei	1	-
Juni	2	1
Juli	2	-

Tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar. Dapat dilihat banyak karyawan yang keluar dari perusahaan dibandingkan karyawan yang masuk.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan produksi. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai gaji, upah, tunjangan, dan kinerja karyawan. Terlebih dahulu kuesioner pendahuluan disebar kepada 17 orang karyawan tetap dan 5 orang karyawan tidak tetap untuk melihat apakah kuesioner *valid* dan *reliable*. Setelah itu dengan menggunakan *total sampling* kuesioner disebar kepada seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 33 orang karyawan tetap dan 8 orang karyawan tidak tetap.

2.2. Metode Pengolahan Data

Setelah kuesioner disebar, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan sudah mampu menggambarkan keadaan sebenarnya atau belum.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang handal, konsistensi, stabil, dan dependibilitas.

Pengolahan data dilakukan dengan mengikuti beberapa tahapan, yaitu:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel terikat (kinerja) dengan didasarkan pada nilai variabel bebas (gaji, upah, dan tunjangan). Di dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dihitung menggunakan *software SPSS*.

2. Uji Statistik F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaji dan tunjangan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tetap. Dan untuk mengetahui pengaruh upah dan tunjangan terhadap kinerja karyawan tidak tetap.

Uji statistik F dihitung menggunakan *software SPSS*.

3. Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Uji statistik t dihitung menggunakan *software SPSS*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3 dan Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan validitas r_{hitung} dan r_{tabel} . Seluruh pertanyaan di dalam kuesioner dapat menggambarkan keadaan sebenarnya. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mampu mewakili situasi yang terjadi di perusahaan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Karyawan Tetap

Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket.
Gaji	1	0,482	0,8188 Valid
	2	0,482	0,6162 Valid
	3	0,482	0,6585 Valid
	4	0,482	0,6579 Valid
	5	0,482	0,6070 Valid
Tunjangan	1	0,482	0,6538 Valid
	2	0,482	0,6538 Valid
	3	0,482	0,6735 Valid
	4	0,482	0,6628 Valid
	5	0,482	0,7725 Valid
Kinerja	1	0,482	0,6181 Valid
	2	0,482	0,6153 Valid
	3	0,482	0,7620 Valid
	4	0,482	0,6411 Valid
	5	0,482	0,5612 Valid
	6	0,482	0,5745 Valid
	7	0,482	0,5701 Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Karyawan Tidak Tetap

Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket.
Upah	1	0,878	1,0000 Valid
	2	0,878	1,0000 Valid
Tunjangan	1	0,878	0,9625 Valid
	2	0,878	0,9432 Valid
	3	0,878	0,9625 Valid
	4	0,878	0,9587 Valid
	5	0,878	0,9101 Valid
Kinerja	1	0,878	0,9843 Valid
	2	0,878	0,9649 Valid
	3	0,878	0,9843 Valid
	4	0,878	0,9843 Valid
	5	0,878	0,9843 Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Karyawan Tidak Tetap (Lanjutan)

Kinerja	6	0,878	0,9021 Valid
	7	0,878	0,9644 Valid

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan SPSS, koefisien *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dinyatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 5 dan Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan reliabilitas untuk karyawan tetap. Kuesioner yang digunakan saat ini merupakan kuesioner yang handal dan dapat digunakan berkali-kali.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Tetap

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaji	0,683
Tunjangan	0,716
Kinerja	0,714

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Tidak Tetap

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Upah	1,000
Tunjangan	0,964
Kinerja	0,977

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki lebih dari satu variabel bebas. Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dihitung menggunakan *software SPSS*.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Karyawan Tetap

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.824	4.782		.800	.430
Gaji	.925	.134	.766	6.927	.000
Tunjangan	-.307	.161	-.212	1.913	.065

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7 menunjukkan hasil pengolahan SPSS untuk perhitungan regresi karyawan tetap. Dari hasil perhitungan regresi di atas didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,824 + 0,925 X_1 + 0,307 X_2$$

Hal ini berarti, apabila seluruh variabel bebas bernilai 0, maka nilai variabel terikat adalah sebesar 3,824. Nilai koefisien X_1 (gaji) bernilai 0,925 dan bernilai positif. Tanda positif memiliki arti bahwa antara gaji dan kinerja memiliki hubungan searah. Hubungan searah ini berarti bahwa kenaikan gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien X_2 (tunjangan) bernilai 0,307 dan bernilai negatif. Tanda negatif memiliki arti bahwa antara tunjangan dan kinerja memiliki hubungan berlawanan arah. Hubungan berlawanan arah ini berarti bahwa kenaikan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 menunjukkan hasil pengolahan SPSS untuk perhitungan regresi karyawan tidak tetap. Dari hasil perhitungan regresi di atas didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,591 + 2,388 X_3 + 0,046 X_2$$

Hal ini berarti, apabila seluruh variabel bebas bernilai 0, maka nilai variabel terikat adalah sebesar 9,591. Nilai koefisien X_3 (upah) bernilai 2,388 dan bernilai positif. Tanda positif memiliki arti bahwa antara upah dan kinerja memiliki hubungan searah. Hubungan searah ini berarti bahwa kenaikan upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien X_2 (tunjangan) bernilai 0,046 dan bernilai negatif. Tanda negatif memiliki arti bahwa antara tunjangan dan kinerja memiliki hubungan berlawanan arah. Hubungan berlawanan arah ini berarti bahwa kenaikan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Karyawan Tidak Tetap

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.591	6.014		1.595	.172
Upah	2.388	.655	.863	3.646	.015
Tunjangan	-.046	.280	-.039	-.163	.877

3.4. Uji Statistik F

Sebelum melakukan uji F sebaiknya terlebih dahulu ditentukan hipotesis awal dan hipotesis alternatif.

Ho : Variabel gaji (upah) dan tunjangan secara simultan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Variabel gaji (upah) dan tunjangan secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F Karyawan Tetap

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	141.525	2	70.762	25.854	.000
Residual	82.111	30	2.737		
Total	223.636	32			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai sig yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel gaji dan tunjangan secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap.

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai sig yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel gaji dan tunjangan secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F Karyawan Tidak Tetap

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115.884	2	57.942	8.618	.024 ^a
Residual	33.616	5	6.723		
Total	149.500	7			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Upah

b. Dependent Variable: Kinerja

3.5. Uji Statistik t

Setelah dilakukan uji statistik F selanjutnya dilakukan uji statistik t. Uji statistik t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaji, upah, dan tunjangan secara parsial (individu) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 dan Tabel 12 menunjukkan hasil Uji Statistik t terhadap karyawan tetap dan tidak tetap.

Tabel 11. Hasil Uji Statistik t Karyawan Tetap

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.824	4.782		.800	.430
Gaji	.925	.134	.766	6.927	.000
Tunjangan	-.307	.161	-.212	1.913	.065

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 11 merupakan hasil uji statistik t yang didapat dari hasil pengolahan SPSS. Hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji (X1)

Pada kolom Sig terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), nilai t_{hitung} yang didapat 6,927 dan bernilai positif sedangkan nilai t_{tabel} 2,042.

Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel gaji secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terlihat disini pentingnya peran gaji terhadap karyawan, kenaikan gaji sangat diharapkan karyawan untung meningkatkan kinerja mereka karena manfaat dari kenaikan gaji ini dapat dirasakan karyawan setiap bulan.

2. Tunjangan

Pada kolom Sig terdapat nilai signifikan sebesar 0,065. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas (0,05), nilai t_{hitung} yang didapat 1,913 dan bernilai negatif sedangkan nilai t_{tabel} 2,042.

Nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai sig yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel tunjangan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila tunjangan dinaikkan, tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan tidak menerima tunjangan tersebut secara berkala, tunjangan aan diberikan perusahaan kepada karyawan apabila ada kejadian-kejadian tertentu. Manfaat dari tunjangan tersebut tidak terlalu dirasakan oleh karyawan. Berbeda dengan gaji yang manfaatnya dirasakan setiap bulan oleh karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Statistik t Karyawan Tidak Tetap

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.591	6.014		1.595	.172
Upah	2.388	.655	.863	3.646	.015
Tunjangan	-.046	.280	-.039	-.163	.877

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 12 merupakan hasil uji statistik t yang didapat dari hasil pengolahan SPSS. Hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Upah (X3)

Pada kolom Sig terdapat nilai signifikan sebesar 0,015. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), nilai t_{hitung} yang didapat 3,646 dan bernilai positif sedangkan nilai t_{tabel} 2,570.

Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel upah secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan menaikkan upah karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Karena manfaat dari kenaikan upah dapat dirasakan karyawan setiap bulan.

2. Tunjangan

Pada kolom Sig terdapat nilai signifikan sebesar 0,065. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas (0,05), nilai t_{hitung} yang didapat 0,163 dan bernilai negatif sedangkan nilai t_{tabel} 2,570.

Nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai sig yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel tunjangan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila tunjangan dinaikkan, tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Manfaat dari tunjangan tersebut tidak terlalu dirasakan oleh karyawan. Berbeda dengan upah yang manfaatnya dirasakan setiap bulan oleh karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting Rosnani, *Perancangan Produk*, Graha Ilmu : Medan, 2009.
- Prastia Satrio. "*Pengaruh Kompensasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lenggogeni Jakarta Selatan*", Universitas Guna Darma, 2009.
- Roesdi Rosnelly. "*Pengaruh Gaji, Gaji Tambahan dan Upah Tambahan Terhadap Motivasi Pekerja (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung*", Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 5 No 1, 2008.
- Syahputra. "*Pengaruh Gaji, Kemampuan Individu dan Persepsi Peranan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Sinar husni Deli Serdang*", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonommi dan Bisnis, 2006.