

SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BESARAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRINGIN
GIGANTARA MAKASSAR**



**NURUL ASTIKA
1910321094**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BESARAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRINGIN
GIGANTARA MAKASSAR**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi S1 Akuntansi

**NURUL ASTIKA
1910321094**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BESARAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRINGIN
GIGANTARA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**NURUL ASTIKA
1910321094**

Telah diperiksa dan telah diuji

**Makassar, 30 Agustus 2023
Pembimbing**



**Juliana Sartika Djafar, S.E., M.Si
NIDN: 0901079403**

**Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**



**PRODI AKUNTANSI
Yasmi, S.E., M.Si., Ak., CA., CTA., ACPA
NIDN: 0925107801**

SKRIPSI

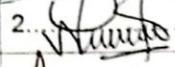
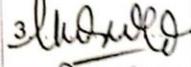
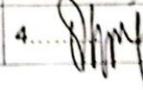
PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BESARAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRINGIN GIGANTARA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

NURUL ASTIKA
1910321094

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal, **30 Agustus 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Juliana Sartika Djafar, SE., M.Si NIDN: 0901079403	Ketua	1..... 
2.	Nurbayani, SE., M.S.,CTA.,ACPA NIDN: 0926098702	Anggota	2..... 
3.	Muhammad Cahyadi, SE., M.Si.,AAAIJ.,QIP.,CDVP NIDN: 0911077502	Anggota	3..... 
4.	Suriyadi Nur, SE., M.Ak.,CDVP NIDN: 0901038306	Eksternal	4..... 

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar

UNIVERSITAS FAJAR
DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom
NIDN: 0925096902

Ketua Program Studi S1 Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar

UNIVERSITAS FAJAR
PRODI AKUNTANSI
Yasmi, S.E., M.Si., Ak., CA., CTA., ACPA
NIDN. 0925107801

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Astika
NIM : 1910321094
Program Studi : Akuntansi S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Besaran Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bringin Gigantara Makassar** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 30 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Nurul Astika

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan nikmat dan rizki-Nya kepada kita semua dan berkat rahmat, petunjuk, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Program Studi Akuntansi Universitas Fajar Makassar. Tak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW serta para sahabat dan pengikutnya semoga diberikan rahmat dan hidayah yang berlimpah.

Proses penyusunan Skripsi ini sungguh menguras tenaga, pikiran dan waktu, serta banyaknya hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi. Namun atas izin Allah SWT, berkat kerja keras dan usaha, doa, semangat, bantuan, bimbingan serta dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak Peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Ucapan Terima kasih kepada Kedua orang tua peneliti, Bapak Aiptu Akis dan Ibu Hayati, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup Peneliti. Peneliti berharap menjadi anak yang dapat dibanggakan. Serta Keluarga Peneliti yang telah memberikan doa dan segala dukungan. Pada kesempatan ini juga Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.Ikom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Ibu Yasmi, S.E., M.Si., Ak., CA., CTA., ACPA selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi.
4. Bapak Akmal Hidayat, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Juliana Sartika Djafar, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi yang telah dilakukan dengan peneliti.
6. Segenap dosen dan staf Program Studi S1 Akuntansi Universitas Fajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama peneliti menempuh pendidikan di Universitas Fajar Makassar.

7. Bapak R.Yulianto selaku Pimpinan PT BRINGIN GIGANTARA MAKASSAR atas izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor beliau.
8. Seluruh karyawan PT BRINGIN GIGANTARA MAKASSAR yang telah memberikan andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Sahabat saya Indah,Ayda,Murni,Ulpi terima kasih atas semua motivasinya.
10. Teman-teman Prodi S1 Akuntansi Angkatan 2019.
11. Kakak Arie Irsadhy yang telah mensupport dan membantu saya sampai dengan menyelesaikan Proposal skripsi ini.
12. Teman-teman 7 Icon yang telah memberikan semangat serta dukungan kepada penulis.
13. Semua Pihak yang memberikan bantuan semoga mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa

Skripsi ini jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak, Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun pada Skripsi ini agar dapat lebih menyempurnakan skripsi ini. Apabila terdapat kesalaha-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Makassar, 19 Agustus 2023

Nurul Astika

ABSTRAK

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BESARAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRINGIN GIGANTARA MAKASSAR

Nurul Astika

Juliana Sartika Djafar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja dan beban gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Beringin Gigantara Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan data primer dengan jumlah karyawan 100. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah sebagian karyawan yang terdaftar pada PT Beringin Gigantara Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan. Untuk mengumpulkan data lapangan, penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kusioner terhadap objek penelitian. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software *Statistical Program for Social Science* SPSS.

Berdasarkan analisis yang telah di lakukan bahwa hasil tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban gaji berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan dan tunjangan kerja dan beban gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Beringin Gigantara Makassar.

Kata kunci: Tunjangan kerja, beban gaji dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERFORMANCE BENEFITS AND SALARY AMOUNT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BRINGIN GIGANTARA MAKASSAR

Nurul Astika

Juliana Sartika Djafar

This study aims to determine the effect of work benefits and salary expenses on employee performance at PT Beringin Gigantara Makassar. The type of research carried out in this study was quantitative using primary data with a total of 100 employees. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. The population of this study are some employees who are registered at PT Beringin Gigantara Makassar. This study uses field research methods. To collect field data, this study used a survey method by distributing questionnaires to the research object. The statistical method used to test the hypothesis is by using multiple linear regression with the help of the Statistical Program for Social Science SPSS software.

Based on the analysis that has been carried out, the results of work allowances have a positive and significant effect on employee performance and salary expenses have a positive, significant effect on employee performance and work allowances and salary expenses together (simultaneously) have a positive and significant effect on employee performance at PT Beringin Gigantara Makassar.

Keywords: *work benefits, salary burden and employee performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori.....	7
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	22
2.4 Definisi Operasional.....	22
2.5 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian.....	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Metode analisis data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	39
4.2 Hasil Penelitian.....	42
4.3 Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data gaji karyawan PT Bringin Gigantara Makassar	5
1.2 Data Besaran tunjangan PT Bringin Gigantara Makassar	5
2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
2.2 Daftar Indikator Variabel.....	28
4.1 Distribusi dan pengembalian kuesioner.....	43
4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden.....	43
4.3 Tabel Responden berdasarkan umur/usia.....	43
4.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	44
4.5 Responden berdasarkan lama bekerja.....	45
4.6 Analisis Statistik Deskriptif.....	45
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan kerja.....	47
4.8 Tanggapan Responden Mengenai Besaran gaji.....	48
4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan	49
4.10 Hasil Uji Validitas.....	50
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
4.13 Hasil Uji Regresi linear berganda	54
4.14 Hasil Uji R ²	55
4.15 Hasil Uji Parsial Uji t	56
4.16 Hasil Uji Simultan F	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	22
4.2 Hasil Uji Normalitas	51
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan perusahaan pada saat ini mendorong setiap perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat dan mempertahankan usahanya dengan baik. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya diperlukan suatu manajemen yang baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan yakni memperoleh laba. Hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan guna kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu perusahaan karena memiliki peranan yang sangat penting. Berhasil tidaknya suatu perusahaan mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Karena sebuah perusahaan jika memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut mungkin tidak akan lama bertahan. Dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ferawati (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Menurut Anoraga (2004) faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi. Sedangkan, Menurut Siagian dalam Harpitasari (2010) bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dan Menurut Sutrisno (2011), yaitu : efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Kualitas ini dapat di dukung dengan adanya kegiatan peningkatan dan pengembangan kemampuan karyawan maupun memberikan balas jasa yang layak. Balas jasa yang dimaksud adalah berupa penghargaan berupa gaji atau tunjangan lainnya yang diberikan atas kontribusi dan kerja kerasnya terhadap perusahaan tersebut. Dari Wikipedia bahasa Indonesia, Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji.

Tunjangan adalah komponen di luar pendapatan utama atau gaji. Selain itu, pemberiannya juga dianggap sebagai hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan. Tunjangan bisa diartikan sebagai tambahan gaji yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok. Pada prinsipnya tunjangan merupakan hak

dari setiap karyawan sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang dilakukannya. Tunjangan tidak hanya sebatas berbentuk uang saja namun juga bisa berbentuk program-program yang menguntungkan karyawan. Berbagai detail di dalamnya, baik berupa nominal maupun jenisnya, biasanya akan dituliskan pada slip gaji atau laporan penghasilan dari lembaga pemberi kerja atau perusahaan.

Gaji merupakan masalah yang kompleks dan fokus utama karena penggajian merupakan salah satu komponen terpenting sehingga perusahaan harus menyusun suatu aturan tentang sistem penggajian yang baik dan benar dan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada setiap perusahaan. Oleh karena itu sistem penggajian harus dirancang sesuai dengan aturan pemerintah dan sesuai kebutuhan manajemen. Berdasarkan yang tercantum dalam pasal 88 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang (UU 13/2003) Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

PT Bringin Gigantara didirikan pada tanggal 4 september 1991 merupakan perusahaan yang menjadi leading di industri penyelenggara jasa *cash management*. PT Bringin Gigantara melakukan pengolahan uang rupiah seperti distribusi uang rupiah, pemrosesan uang rupiah, penyimpanan uang rupiah, dan pengisian pengambilan dana atau pemantauan kecukupan uang rupiah. PT Bringin Gigantara Makassar bekerja sama dengan layanan CIT dan layanan CRO bank BRI serta untuk layanan ATM di bank BRI.

Jika dilihat dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT Bringin Gigantara Makassar pra survey diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah dalam gaji yaitu masa kerja yang dapat mempengaruhi besarnya gaji

dan tunjangan kemudian karyawan merasa kesulitan dalam melakukan kenaikan jabatan dan pembayaran gaji lembur yang belum diterima secara penuh kemungkinan faktor itulah yang membuat perusahaan cenderung mengalami penurunan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih sering terjadi keterlambatan Sehingga sampai saat ini katanya kantornya masih sering terkena sanksi denda dari BRI dikarenakan adanya kesalahan-kesalahan pada karyawan seperti keterlambatan dan kurang tepatnya hasil kerja dalam hal laporan mingguan, perawatan dan pengisian ATM. Ini dikarenakan Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja ialah kompensasi yang berupa gaji intensif atau tunjangan masih belum terlaksana dengan baik yang menyebabkan kinerja karyawan tidak efisien dan efektif. Jadi gaji sangat penting karena dengan adanya gaji dan tunjangan karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih dalam sistem penggajian suatu perusahaan Hal ini untuk meminimalisir terjadinya penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan karna buruknya suatu sumber daya yang ada dialam perusahaan tersebut.

Gaji dan tunjangan karyawan dapat dilihat dari hasil kerjanya. Jika kualitas kinerja seorang karyawan bagus, maka akan diberikan gaji yang telah ditetapkan, karena badan pemerintahan telah memberikan amanah kepada karyawan gaji yang besar maka karyawan juga harus bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan badan pemerintahan kepada karyawan tersebut. Agar kinerja karyawan baik, maka kedisiplinan semua karyawan sangat diperhatikan

dalam bekerja. karyawan harus bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan mematuhi segala peraturan yang ada.

Menurut Dessler, kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan jadi dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robbins (2014) kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaji dan tunjangan.

Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan PT Bringin Gigantara Makassar

NO	Besaran Gaji (Perbulan)	Jumlah Karyawan
2	> Rp 5.000.000	41
3	< Rp 5.000.000	103
Total		144

Sumber : PT Bringin Gigantara Makassar

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan dari total 144 karyawan 41 diantaranya mendapatkan besaran gaji diatas Rp 5.000.000/bulan dan 103 diantaranya mendapatkan besaran gaji dibawah Rp 5.000.000/bulan.

Tabel 1.2 Data Besaran Tunjangan Karyawan PT Bringin Gigantara Makassar

NO	BesaranTunjangan (Perbulan)	Jumlah Karyawan
1	> Rp 2.000.000	31
2	< Rp 2.000.000	96
3	Rp 0	17
Total		144

Sumber : PT Bringin Gigantara Makassar

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 127 karyawan 31 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan lebih dari Rp 2.000.000/bulan, 96 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan dibawah Rp 2.000.000/bulan dan sebanyak 17 karyawan yang tidak mendapatkan tunjangan dari perusahaan.Dari

144 karyawan yang terdapat pada PT Bringin Gigantara Makassar hanya 127 karyawan yang mendapatkan tunjangan per bulan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Besaran Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Gigantara Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Gigantara Makassar
2. Apakah Besaran Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Gigantara Makassar ?
3. Apakah Tunjangan Kinerja dan Besaran gaji secara simultan bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Gigantara Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Tunjangan kinerja dan
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Besaran Gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Makassar.
3. Untuk mengetahui bagaimana Tunjangan Kinerja dan Besaran gaji secara bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Gigantara Makassar?

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang terdapat dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan ilmu pengetahuan terkhusus pada Pengaruh Tunjangan kinerja dan Pengaruh besaran Gaji terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti, Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan mengenai tunjangan kinerja dan besaran gaji dan hubungannya terhadap kinerja karyawan baik secara teori yang diperoleh peneliti saat perkuliahan dengan keadaan sebenarnya sebagai praktek.

b. Bagi Perusahaan, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi pada perusahaan sebagai saran ataupun masukan serta pertimbangan untuk pihak yang bersangkutan agar mengetahui sejauh mana pengaruh Tunjangan kinerja dan Besaran Gaji terhadap kinerja karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik pada perusahaan. Pemberian tunjangan adalah bentuk perhatian suatu instansi atau organisasi terhadap karyawannya dengan memenuhi kebutuhannya akan rasa aman, sosial, kemampuan dan aktualisasi diri sehingga karyawan tersebut meningkat loyalitasnya terhadap perusahaan Fauziah (2014). Pada masa perkembangan teknologi ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan/staf sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap Instansi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Tujuan utama dari tunjangan kinerja adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Pemberian tunjangan kinerja karyawan yang diterapkan dengan tepat dalam suatu instansi Pemerintah dapat memberikan manfaat yang besar bagi Negara. Diantara manfaat yang diperoleh dari diberikannya tunjangan kinerja karyawan adalah :

- a. Memperbaiki semangat dan kesetiaan Karyawan

- b. Menurunkan tingkat absensi dan kedisiplinan karyawan/staf
- c. Memperbaiki hubungan antar karyawan
- d. Mengurangi pengaruh organisasi baik yang ada maupun yang potensial.

Jadi Tunjangan Kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi kerja (*performance*) yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap berkerja dengan baik. Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih karyawan akan semakin tinggi pula imbalannya. Jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah pemberian tunjangan kepada karyawan benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi produktivitas kerja karyawan atau tidak. Sistem tunjangan kinerja itu sendiri akan berbeda-beda dalam setiap instansi pemerintah, tergantung dari bagaimana sistem kerja yang dipakai dalam instansi tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap besarnya tingkat tunjangan kinerja antara lain kemampuan instansi, kemampuan dan peranan tenaga kerja, peranan instansi, besar kecilnya resiko pekerjaan dan biaya hidup. Namun pada dasarnya terdapat faktor utama yang menjadi dasar yang harus diperhatikan dalam menentukan tingkat tunjangan kinerja karyawan, antara lain:

a. Kompetensi individual

Kompetensi setiap individu yang dimiliki dan dibawa untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang dipersyaratkan menjadi salah satu faktor penilaian lain untuk menentukan faktor remunerasi. Faktor ini umumnya diperhitungkan dalam bentuk imbalan tambahan pendapatan yang akan diterima dalam tunjangan.

b. Kinerja

Prestasi atau hasil kinerja yang dapat ditunjukkan dalam baik oleh individu, tim ataupun organisasi dalam mencapai sasaran kerja yang ditentukan dalam organisasi menjadi pertimbangan instansi untuk memberikan imbalan besar, baik berupa bonus atau insentif.

3. Indikator Tunjangan Kinerja Indikator tunjangan kinerja yaitu :

Menggunakan Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 sebagai indikator Tunjangan Insentif, yaitu kelas jabatan, asuransi dan capaian kerja (bonus). Dan kinerja menggunakan teori Mangkunegara yang indikatornya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu dinilai kurang kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai, dan peningkatan sumber daya manusia yang masih lemah.

a. Jabatan

Besarnya nilai dari kontribusi yang diberikan oleh setiap fungsi jabatan atau posisi bagi instansi pemerintah dapat dilihat dari tiga hal utama yaitu, tuntutan kemampuan, pemecahan masalah dan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Faktor inilah yang menentukan seberapa besar gaji dasar yang selayaknya diterima sebagai imbalan terhadap jabatan yang didudukinya.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerjanya.

d. Asuransi

Penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

4. Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja

Tujuan pemberian tunjangan kinerja antara lain sebagai berikut :

a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

b. Menunjukkan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

c. Memajukan Lembaga atau Perusahaan

Semakin berani suatu lembaga memberikan tunjangan kinerja yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja karyawannya, karena pemberian tunjangan kinerja yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut

memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan tunjangan kinerja yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

d. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

2.1.2 Teori Upah atau Gaji

1. Pengertian Gaji

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

Menurut Soemanto (2005) "Gaji adalah imbalan kepada karyawan yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya, biasa tetap secara bulanan/tahunan. Disamping gaji, karyawan mungkin memperoleh manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain.

Menurut Adisu (2008) yaitu: "Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi". Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan yang diberikan kepada Karyawan yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi dari pada Karyawan yang menerima upah, gaji merupakan balas jasa yang diserahkan kepada Karyawan dan biasanya diberikan secara bulanan yang tidak bergantung dari jumlah jasa atau harian kerja serta jumlah periode yang dihasilkan.

2. Prosedur Gaji

Didalam penggajian terdapat beberapa prosedur mengenai gaji menurut Mariot (2007) prosedur gaji adalah sebagai berikut:

- a. Prosedur pencatatan waktu hadir. Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu kehadiran karyawan.
- b. Prosedur pencatatan waktu kerja dalam perusahaan manufaktur yang produksi berdasarkan pesanan , pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja difungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa tersebut.
- c. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah. Dalam prosedur ini, fungsi pembuatan daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawannya.
- d. Prosedur distribusi biaya gaji dan upah dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja distribusikan kepada departemen – departemen yang menikmati tenaga kerja
- e. Prosedur pembiayaan gaji dan upah melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

3. Peranan Gaji

Menurut poerwono (2004) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

- a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager. Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberi gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang di

berikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

- b. Aspek penerima kerja gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu – satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

4. Fungsi gaji

Menurut komaruddin (2007) fungsi gaji bukan hanya membantu manager personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi –fungsi yang lain, yaitu:

- a. Untuk menarik pekerjaan yang mempunyai kemampuan di dalam organisasi.
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

5. Tujuan penggajian

Menurut Hasibuan (2007) tujuan penggajian antara lain :

- a. Ikatan kerjasama dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji dengan sesuai dengan perjanjian disekepakai.
- b. Kepuasan kerja balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

- c. Pengadaan efektif jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified / untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manager akan mudah memotivasi karyawan.
- e. Stabilitas karyawan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komparatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn of over relatif kecil.
- f. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pengaruh pemerintah jika program gaji sesuai dengan undang – undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

6. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Gaji Karyawan

Menurut (Hasibuan,2003) factor yang mempengaruhi besar kecilnya gaji adalah :

- a. Jenis profesi, gaji seorang engineer (teknis) akan berbeda dengan seorang lawyer (hukum). Dalam suatu perusahaan minyak, sesama fresh graduate bisa jadi gaji engineer akan berbeda dengan gajinya orang finance.

- b. Posisi dalam perusahaan, dalam banyak perusahaan posisi manager biasanya mendapatkan porsi gaji benefit yang lebih karena keputusan dianggap lebih mempengaruhi jalan untung rugi perusahaan.
- c. Jenis industri setiap industry juga memiliki struktur penggajian yang berbeda, hal ini akan sesuai dengan skala dengan pekerjaannya, waktu yang diperlukan, tanggung jawab dan besarnya pengaruh keputusan hasil kerjanya.
- d. Lama kerja, semakin lama pengalaman kerja akan semakin tinggi nilai jual seseorang.
- e. Lokasi bekerja, bekerja diluar kantor sering kali terkesan bekerja fisik yang keras dan sedikit memerlukan otak. Dimana akhir sering terlibat pekerja diluar kantor posisinya. Lebih rendah dari duduk manis dikantor, dengan demikian pekerjaan kantor akan memiliki gaji lebih besar ketimbang pekerja diluar kantor.
- f. Status pekerja, ini dapat sebagai tetap karyawan kontrak waktu tertentu (PKWT) ada pula karyawan dari kontraktor karyawan kontrakan level lebih bawah non = staff ini biasanya gajinya lebih kecil di banding karyawan tetap.

7. Indikator Gaji

Menurut Simamora (2004) bahwa gaji dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Pendidikan seseorang karyawan sangat menentukan berapa gaji yang harus di terima, karena seseorang yang berpendidikan S1 akan menerima gaji lebih besar dari yang hanya berpendidikan SMA.

- b. Masa kerja karyawan sangat menentukan besar kecilnya gaji yang diterima karyawan. Karyawan yang masa kerjanya lebih lama atau senior akan menerima gaji yang lebih besar dari karyawan yang berpendidikan tinggi.
- c. Prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan akan menambah nilai gaji yang di berikan. Apabila karyawan memiliki pangkat dan jabatan maka karyawan akan mendapatkan gaji tambahan.
- d. Gaji yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan pangkat dan golongannya.

2.1.3 Teori Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Siagian (2008) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2006:9), mengemukakan definisi kerja

sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penelitian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kekaryawanannya lainnya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson, (2006), yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerjasama

Sedangkan, menurut Wibowo, (2007), ada 7 indikator kinerja Karyawan yaitu :

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan kearah mana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

e. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.

g. Peluang

Di dalam organisasi pekerja perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh tunjangan kinerja dan besaran gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Makassar .

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

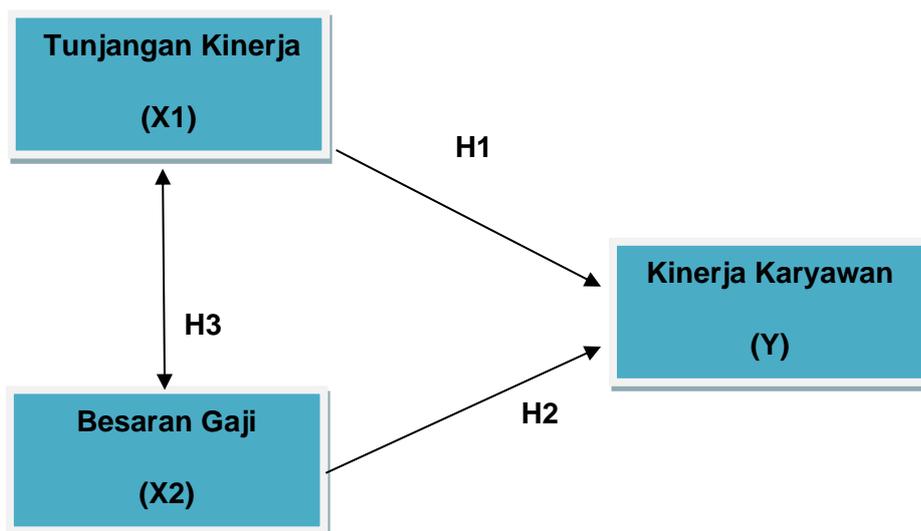
NO	Nama	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	Khairunnisa Batubara (2017)	Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTApindowaja Ampuh Persada	Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan	Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif antara gaji dan kinerja. Sedangkan tunjangan dan kinerja memiliki hubungan berlawanan arah, ini berarti bahwa kenaikan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
2	Robiatul Amina dan Wadhan (2016)	Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di	Tunjangan Karyawan	Kinerja Karyawan	Tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

		Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha			
3	Dwi Ayu (2016)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTBank BRI Syariah Kantor Cabang Jember	Pemberian Kompensasi	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi reguler dan kompensasi insidental secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTBank BRI Syariah KC Jember
4	Ni Made Nurchayani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Pengaruh kompensasi dan motifasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	kompensasi dan motifasi	kinerja karyawan	1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTSinar Sosro Pabrik Bali 3 2. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PTSinar Sosro Pabrik.
5	Muhammad Anang Firmansyah (13- 11- 2018)	<i>The Effect of Work Environment on Employee Performance</i>	<i>Work Environment on Employee Performance</i>	<i>Through the Job Satisfaction</i>	<i>1. The results showed a significant influence between variable</i>

		<i>Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia</i>			<i>of job satisfaction 3. 2. The result of the research shows that there is indirect influence between workenvironment variable</i>
--	--	---	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada tinjauan teori serta dari penelitian sebelumnya sehingga dapat digambarkan kerangka penelitian yaitu :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan Sujarweni (2015). Hipotesis bersifat sementara karena jawaban yang dituangkan hanya berdasarkan pada teori yang relevan, belum

didasarkan dengan fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui kusioner atau pengumpulan data. Berdasarkan pada kerangka penelitian, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja karyawan

Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya Gibson, et all, (1995). Kinerja adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif Simamora, (2006). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Robbins (2008). Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2005). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan Rivai, (2009). dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Hasil penelitian Najoan dkk., (2018) dan Mugiyem (2018) yang menyimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja kepada setiap karyawan diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin, memunculkan daya dorong

dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan, terkait dengan pemberian tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan serta tunjangan lembur yang memperoleh point cukup tinggi Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap semangat dalam menyelesaikan semua beban tugas, walaupun harus dikerjakan diluar jam kerja.

H1 : Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Besaran gaji terhadap Kinerja karyawan

Marianus (2016), dalam penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTSerba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat”, menunjukkan hasil bahwa, gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PTSerba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaji mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Meningkatnya gaji akan memberikan retensi bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaji yang diberikan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Prasetyo ,(2012), dalam penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTDan LIRIS Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo”, dari penelitian diperoleh bahwa, gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Besaran gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Tunjangan kinerja dan besaran gaji terhadap kinerja karyawan

Tingginya kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja. Oleh karena itu maka sangatlah tepat apabila pemerintah melakukan reformasi birokrasi secara bertahap untuk para karyawan dengan merubah sistem remunerasi dimana penerimaan karyawan selain gaji yang didasarkan pada golongan, juga diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini dan. Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hervina Rianissany Harahap (2021) bahwa terdapat Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasriani Hr, 2019) yang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Definisi Operasional

Metode tertentu yang dijadikan peneliti ketika mengukur variabel yang akan digunakan merupakan Definisi Operasional. Tujuan dari Definisi Operasional adalah untuk memberikan kejelasan akan variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan variabel independen (bebas) dan

variabel dependen (terikat). Definisi Operasional dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat atau variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan variabel independen sebagai berikut :

a. Tunjangan Kinerja (X1)

Tunjangan Kinerja (X1) yaitu Tunjangan Kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (reward) dengan prestasi kerja (performance) yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap berkerja dengan baik. Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya. Indikator pertanyaan yang digunakan mengacu pada Chen, dkk. (2001) dan digunakan oleh Andry (2015)) dengan beberapa modifikasi yang disesuaikan dengan kondisi PT Bringin Gigantara.

b. Besaran gaji (X2)

Gaji merupakan masalah yang kompleks dan fokus utama karena penggajian merupakan salah satu komponen terpenting sehingga perusahaan harus menyusun suatu aturan tentang sistem penggajian yang baik dan benar dan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada setiap perusahaan. Dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner dikembangkan dan disesuaikan dengan topik penelitian di mana semua pertanyaan atau pernyataan diukur dengan menggunakan skala likert yaitu

1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Indikator pertanyaan yang digunakan mengacu pada Chen, dkk. (2001) dan digunakan oleh Andry (2015)) dengan beberapa modifikasi yang disesuaikan dengan kondisi PT Bringin Gigantara.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2006:9), mengemukakan definisi kerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Indikator pertanyaan yang digunakan mengacu pada Chen, dkk. (2001) dan digunakan oleh Andry (2015)) dengan beberapa modifikasi yang disesuaikan dengan kondisi PT Bringin Gigantara.

Tabel 2.2 Daftar Indikator Variabel

Jenis Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Skala Likert
Tunjangan Kinerja (X1)	1) Jabatan 2) Bonus 3) Insentif 4) Asuransi	Ordinal
Besaran gaji (X2)	1) Pendidikan 2) Masa Kerja 3) Prestasi 4) Jabatan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1) Kuantitas dari hasil 2) Kualitas dari hasil 3) Kehadiran 4) Kemampuan bekerjasama	Ordinal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Sujarweni (2015) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif karena penulis ingin mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh Tunjangan kinerja dan besaran gaji terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Pengaruh Tunjangan kinerja dan Besaran gaji sebagai variabel independen dan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Dalam pelaksanaan penelitian deskriptif menggunakan metode penelitian survey, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sujarweni (2015) Penelitian survey bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan pada responden. Penelitian survey bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti mengadakan penelitian di PT Bringin Gigantara Makassar yang beralamat di Jl. Pendidikan II, Tidung Kecamatan Rappocini Kota Makassar. PT Bringin Gigantara merupakan perusahaan yang menjadi leading di industri penyelenggara jasa *cash management*. PT Bringin Gigantara melakukan

pengolahan uang rupiah seperti distribusi uang rupiah, pemrosesan uang rupiah, penyimpanan uang rupiah, dan pengisian pengambilan dana atau pemantauan kecukupan uang rupiah. Penelitian dilakukan mulai bulan Mei-Juni 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Bringin Gigantara Makassar. Jumlah Populasi tahun 2023 ialah sebanyak 144 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang bersedia memberikan dan untuk memperoleh sejumlah informasi secara cepat dan efisien dan Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

PT Bringin Gigantara Makassar memiliki 144 karyawan, dan akan dilakukan survei dengan mengambil sampel. sampel yang dibutuhkan apabila batas toleransi kesalahan 10%. Dengan menggunakan rumus Slovin: Jumlah responden yang diperoleh sebesar 99,3 atau dibulatkan menjadi 100 responden/karyawan dengan perhitungan rumus slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{144}{1+144 (0.10)^2} \\
 &= \frac{144}{145 (0.01)} \\
 &= \frac{144}{1.45}
 \end{aligned}$$

= 99,3 lebih orang karyawan dibulatkan menjadi 100 sampel (karyawan)

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif,yaitu analisis data yang diperoleh dari hasil kusioner yang dilakukan pada karyawan PT Bringin Gigantara Makassar.

3.4.2 Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data Primer merupakan sumber penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli,dengan cara melakukan *field research* (Penelitian lapangan), data diperoleh dengan menyebarkan kusioner.Penyebaran kusioner telah disusun,dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan pada responden yang bersangkutan.Responden akan

menerima kusioner yang berisi pernyataan pengaruh tunjangan kinerja dan besaran gaji terhdap kinerja karyawan.Kusioner juga dilengkapi dengan keterangan identitas responden dan petunjuk pengisian yang sederhana dan jelas untuk membantu responden melakukan pengisian kusioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan di kumpulkan oleh pihak lain yaitu dengan cara melakukan metode dokumentasi,biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber,baik secara pribadi maupun kelembagaan.Data seperti Profil perusahaan mengenai PT Bringin Gigantara Makassar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian.Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kusioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sujarweni (2015).Peneliti menggunakan kusioner dengan pertanyaan tanpa meminta komentar tertulis mengenai pertanyaan di dalam kusioner,karena jawabannya telah di sediakan oleh peneliti.Jadi responden hanya diminta menjawab sesuai pilihan yang disajikan peneliti.

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dari sumber primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data untuk diperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis Sugiyono (2014). Kuesioner berisi serangkaian pernyataan ataupun pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dalam pertanyaan

berkaitan dengan tanda demografi responden dan opini atau tanggapan terhadap tunjangan kinerja, besaran gaji serta kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan yang berkerja pada PT Bringin Girgantara Makassar. Dalam pengukurannya menggunakan *skala likert ordinal*, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, dengan skala penilaian dari

1 = sangat tidak setuju,

2 = tidak setuju,

3 = kurang setuju,

4 = setuju, dan

5 = sangat setuju.

3.6 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan analisis deskriptif yang berisi tentang pembahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kusioner dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik Deskriptif umumnya digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dari data demografi responden. Data dalam penelitian ini diambil dalam penelitian terdahulu.

Semua indikator dalam variabel diukur menggunakan skala likert 4 poin. Menurut (Sujarweni, 2015) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kusioner. Sujarweni (2015) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu menggunakan skala likert. Sujarweni (2015) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Pengaruh Tunjangan Kinerja (X1) dan Besaran gaji (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kusioner dengan memberi skor dari jawaban yang diisi oleh responden dengan perincian sebagai berikut :

3.8 Metode Analisis Data

1. Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang generalisasi. Pada penelitian ini, akan dijabarkan jumlah data, nilai rata-rata, nilai minimum dan maksimum serta standar deviasi.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validasi

Uji validasi adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur validitas pada suatu kuesioner. Jika validasi digunakan untuk mengukur pertanyaan- pertanyaan dalam kuesioner yang dibuat dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan suatu kuesioner yang akan digunakan dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dapat dikatakan dapat dipercaya jika responden menjawab kuesioner dengan konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kondisi dan menganalisis data yang ada dan menentukan model analisis yang tepat. Adapun pengujian- pengujian yang dilakukan pada uji asumsi klasik ialah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusinormal yang ada pada model regresi dan variabel. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot

adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji adanya variabel bebas dalam model regresi. Pada uji multikolonieritas dilakukan penghitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari tiap-tiap independensi. Nilai VIF yang kurang dari sepuluh menunjukkan korelasi antar variabel independen dapat ditoleransi.

c. Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedastisita adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan *variance* dan residual antar pengamatan yang tetap atau yang disebut homoskedastisitas.

Cara yang paling sering digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yakni ZPRED dengan residualnya yakni SRESID. Deteksi tersebut dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID di mana sumbu Y yakni Y yang telah diprediksi, sedangkan sumbu X yakni residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized

4. Uji Hipotesis

a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas tunjangan kerja (X_1), dan besaran gaji (X_2) terhadap kinerja

karyawan. Uji persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan;

X_1 = Tunjangan kerja;

X_2 = Besaran Gaji;

a = Konstanta;

b = koefisien regresi;

e = error.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dapat menjelaskan variasi dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dapat dilihat dari besarnya nilai R^2 untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 mendekati satu (1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dependen. Jika sebaliknya, kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

c. Uji Statistik "f"

Uji statistik "f" digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan dan bersama-sama. Uji F

memiliki tujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain apakah model yang digunakan layak atau tidak. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada keluaran hasil regresi dengan menggunakan SPSS dengan signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak, yang berarti model regresi tidak layak dilakukan. Jika nilainya jauh lebih kecil dari α maka hipotesisnya diterima, yang berarti model regresi layak dilakukan.

d. Uji Statistik "t"

Uji statistik "t" pada dasarnya menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan kontribusi terhadap penjelasan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji t berdasarkan nilai signifikansi:

- 1) Bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT Bringin Gigantara adalah anak Perusahaan Dana Pensiun BRI yang bergerak dibidang Pengadaan Barang dan Jasa untuk Teknologi Informasi dan pelayanan Cash Handling yang beroperasi sejak tahun 1991.

Awal mula penyebutan nama / logonya adalah BG, kemudian berubah menjadi BRIIT, selanjutnya saat ini BRIIT telah berdiri sendiri, sedangkan PT Bringin Gigantara menggunakan logo BRICASH, mengikuti Peraturan Bank Indonesia (PBI) No.21/10/PBI/2019 Tanggal 30 Agustus 2019 mengenai Pengelolaan uang Rupiah sekaligus mengatur Perusahaan Penyelenggara Jasa Pengolahan Uang Rupiah (PJPUR).

PT Bringin Gigantara secara resmi telah memperoleh Ijin Resmi Penyelenggara Jasa Pengolahan Uang Rupiah (PJPUR) dari Bank Indonesia pada tahun 2017 dan telah menjalankan Sistem Manajemen Mutu ISO yang dibuktikan dengan diperolehnya sertifikat ISO 9001: 2015. Sejak tahun 2011 dipercaya menangani Cash Replenishment Outsource (CRO) dan Cash In Transit (CIT) di beberapa Bank papan atas di Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

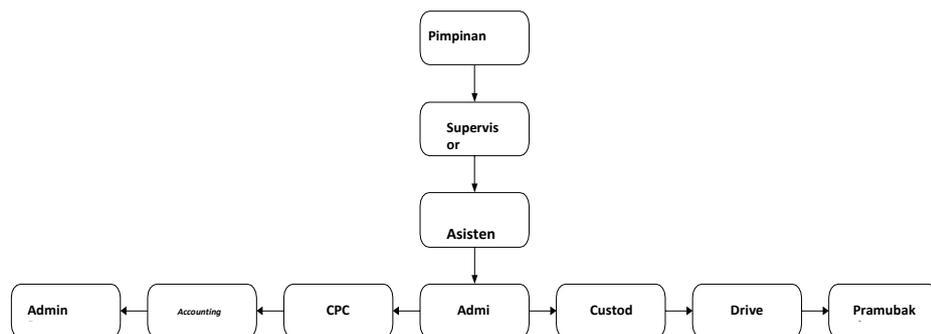
Menjadi perusahaan yang handal di industri Penyelenggara Jasa Cash Management, dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, amanah dan berintegritas.

b. Misi

Mengelola Integrated Cash Management Services yang tepat waktu, aman dan terpercaya, dengan jaringan kerja yang luas, tenaga teknis yang terampil, terpercaya dan profesional.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan sub-sub sistem dengan hubungan wewenang dan tanggung jawab. Dalam organisasi terdapat struktur yang menerapkan bagaimana tugas akan dibagi. Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PT Bringin Gigantara.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan

Fungsi dari tiap-tiap bagian adalah sebagai berikut:

a. Pimpinan Cabang

Pimpinan Cabang adalah orang dengan jabatan tertinggi di tiap kantor cabang PT Bringin Gigantara yang bertanggung jawab penuh atas jalannya kantor cabang terkait demi mencapai tujuan tertentu.

b. Supervisor

Supervisor adalah orang yang menjadi bawahan langsung Pimpinan Cabang. Mengawasi seluruh kegiatan kerja dan prosesnya, serta

mengevaluasi seluruh perencanaan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan kerja yang telah ditentukan.

c. Assisten Supervisor

Assisten Supervisor adalah orang yang jobdesknya hampir sama dengan Supervisor yang membedakannya hanyalah tatakerja perijinannya melewati Supervisor dan tidak langsung kepada Pimpinan Cabang.

d. Admin

Admin adalah orang yang menganalisa, memonitoring dan juga mengatur kegiatan kerja antara CPC, Custody dan Driver dengan diawasi langsung oleh Supervisor atau Ass. Supervisor.

e. Admin Rutang

Admin Rutang adalah orang yang mengatur dana operasional kantor cabang. Juga sebagai pembuat laporan keuangan yang diserahkan ke divisi keuangan. Orang yang memiliki wewenang untuk menyimpan dan mengeluarkan uang untuk kebutuhan dana operasional kantor cabang.

f. *Accounting*

Accounting adalah orang yang membuat laporan invoice ke Customer. Orang yang membuat perhitungan produktivitas harian kantor cabang. Orang yang memiliki wewenang untuk membuat perhitungan untung rugi kantor cabang. Berkoordinasi dengan pihak Customer dan Kantor Pusat PT Bringin Gigantara untuk pembuatan invoice.

g. CPC

CPC adalah bagian yang melakukan sortir uang dari Bank Sentral terkait dan membuat laporan secara akurat. Mengawasi dan bertanggung

jawab terhadap keberadaan fisik uang didalam ruang khasanah. Juga bertanggung jawab mempersiapkan uang untuk keperluan Pengisian Uang ATM.

h. Custody

Custody adalah orang yang mengerti dan memahami jenis ATM yang dikelola oleh PT Bringin Gigantara. Melaksanakan kegiatan operasional dilapangan sesuai dengan kebutuhan (Replenish & FLM). Memberikan laporan lisan maupun tulisan kepada koordinator atau supervisor mengenai kegiatan yang dilakukan.

i. Driver

Driver adalah orang yang menjadi rekan tim Custody yang memiliki wewenng untuk memeriksa dan memastikan kendaraan oeprasional siap untuk digunakan. Mengetahui jalan-jalan utama dan jalan-jalan alternatif. Membuat jadwal service berkala kendaraan operasional yang digunakan. Membuat laporan kerusakan ke koordinator lapangan apabila terjadi kerusakan pada kendaraan operasional, juga menjaga dan merawat kendaraan operasional.

j. Pramubakti

Pramubakti adalah orang yang bertanggung jawab atas kebersihan kantor.

4.2 Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada PT Gigantara Beringin Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan

kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada kantor PT Beringin gigantara Makassar

Tabel 4.1 Distribusi dan Pengambilan Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	100
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	100
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Beringin Gigantara Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	93	93%
2	Perempuan	7	7%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 100 karyawan yang berkerja di PT Beringin Gigantara Makassar terdiri dari 93 karyawan berjenis kelamin laki laki atau 93% dari jumlah responden, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 karyawan atau sekitar 7% dari jumlah responden.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 responden berdasarkan umur/usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 30 Tahun	53	53%
2	31 – 40 Tahun	25	25%

3	40 – 50 Tahun	17	17%
4	> 50 Tahun	5	5%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 100 karyawan yang berkerja di PT Beringin Gigantara yang memiliki rentan usia 20-30 tahun berjumlah 53 karyawan atau sekitar 53% dari jumlah responden. karyawan yang memiliki rentan usia 31-40 tahun berjumlah 25 karyawan atau sekitar 25% dari jumlah responden. karyawan yang memiliki rentan usia 40-50 tahun berjumlah 17 karyawan atau sekitar 17% dari jumlah responden. Sedangkan karyawan yang memiliki rentan usia diatas 50 Tahun berjumlah 5 karyawan atau sekitar 5% dari jumlah responden.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
1	SMA	42	42%
2	D3	26	26%
3	S1	23	23%
4	S2	9	9%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 100 karyawan yang berkerja di PT Beringin gigantara yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 42 karyawan atau sekitar 42% dari jumlah responden. karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 26 orang atau sekitar 26% dari jumlah responden, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah

23 karyawan atau sekitar 23% dari jumlah responden dan yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 9 orang karyawan atau 9% dari jumlah responden.

4) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.5 Responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama bekerja (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase
1	< 1 Tahun	17	17%
2	1-5 Tahun	63	63%
3	> 5 Tahun	20	20%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan karakteristik responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang atau 17%, kemudian yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 63 karyawan atau 63% dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 20 orang atau 20%.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tunjangan kerja, besaran gaji dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Tunjangan Kerja	100	13.00	20.00	17.7200	2.34448
Besaran gaji	100	12.00	20.00	17.2900	2.00149
Kinerja Karyawan	100	11.00	20.00	17.5800	2.42537

Valid N (listwise)	100				
--------------------	-----	--	--	--	--

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Tunjangan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas X1 memiliki nilai minimum 13,00 nilai maksimum 20,00 dan mean 17,7200 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,34448 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Besaran gaji (X2)

Berdasarkan table diatas X2 memiliki nilai minimum 12,00 nilai maksimum 20,00 dan mean 17,2900 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,00149 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel diatas Y memiliki nilai minimum 11,00 nilai maksimum 20,00 dan mean 17,5800 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,42537 dari nilai rata-rata jawaban responden.

b. Hasil Uji Statistik Frekuensi

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan

setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu tunjangan kerja, besaran gaji dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik frekuensi masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Tunjangan Kerja (X1)

Tunjangan kerja adalah komponen di luar pendapatan utama atau gaji. Selain itu, pemberiannya juga dianggap sebagai hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tunjangan kerja terdiri dari 4 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden tunjangan kerja dilihat pada tabel.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan kerja

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	1	4	42	53	100	447	4.4700
	%	0	1,0	4,0	42,0	53,0			
2	F	0	2	9	36	53	100	440	4.4000
	%	0	2,0	9,0	36,0	53,0			
3	F	0	1	9	37	53	100	442	4.4200
	%	0	1,0	9,0	37,0	53,0			
4	F	0	0	10	37	53	100	443	4.4300
	%	0	0	10,0	37,0	53,0			
Mean variabel Tunjangan kerja									4.4300

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan

paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,4300 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

2) Besaran gaji (X2)

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Instrumen yang digunakan untuk mengukur besaran gaji terdiri dari 4 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden besaran gaji dilihat pada tabel.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Besaran gaji

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	7	46	47	100	440	4.4000
	%	0	0	7,0	46,0	47,0			
2	F	0	0	8	46	46	100	438	4.3800
	%	0	0	8,0	46,0	46,0			
3	F	0	0	10	58	32	100	422	4.2200
	%	0	0	10,0	58,0	32,0			
4	F	0	0	10	50	40	100	443	4.4300
	%	0	0	10,0	50,0	40,0			
Mean variabel Besaran gaji									4.3250

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,3250 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

3) Kinerja Karyawan (Y)

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja terdiri dari 4 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden kinerja karyawan dilihat pada tabel.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	2	9	45	44	100	431	4.3100
	%	0	2,0	9,0	45,0	44,0			
2	F	0	0	10	40	50	100	440	4.4000
	%	0	0	10,0	40,0	50,0			
3	F	0	1	5	43	51	100	444	4.4400
	%	0	1,0	5,0	43,0	51,0			
4	F	0	3	4	40	53	100	443	4.4300
	%	0	3,0	4,0	40,0	53,0			
Mean variabel Kinerja karyawan								4.3950	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,3950 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

c. Hasil Uji Instrument Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

Untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan schindler, 2006), dengan melihat nilai *Corrected item-total correlation*. *Item-total correlation* merupakan nilai korelasi antara skor butir dengan skor total skala. Korelasi skor yang didapat subjek pada butir soal dengan skor total yang didapat subjek pada skala tersebut merupakan nilai *item-total*

correlation dengan standar 0,30. *Corrected item-total correlation* merupakan salah satu parameter yang bertujuan untuk melihat kesesuaian fungsi butir dengan fungsi keseluruhan skala.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	TK1	0,812**	0,300	VALID
	TK2	0,818**	0,300	VALID
	TK3	0,911**	0,300	VALID
	TK4	0,887**	0,300	VALID
X2	BG1	0,770**	0,300	VALID
	BG2	0,838**	0,300	VALID
	BG3	0,757**	0,300	VALID
	BG4	0,842**	0,300	VALID
Y	KK1	0,902**	0,300	VALID
	KK2	0,848**	0,300	VALID
	KK3	0,900**	0,300	VALID
	KK4	0,887**	0,300	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa variabel tunjangan kerja, besaran gaji dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel (r hitung > 0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015).

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tunjangan Kerja (X1)	0,878	Reliabel
Besaran gaji (X2)	0,816	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,906	Reliabel

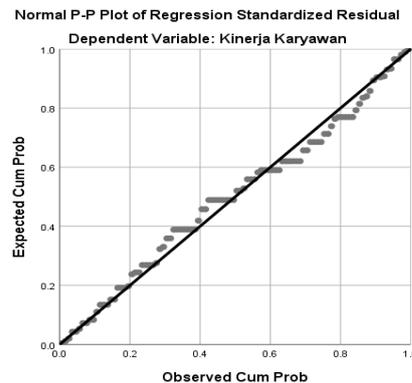
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel tunjangan kerja, gaji dan kinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi normal yang ada pada model regresi dan variabel. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal *P-P Plot* pada variabel nilai religiositas yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tunjangan Kerja	.946	1.057
	Besaran gaji	.946	1.057

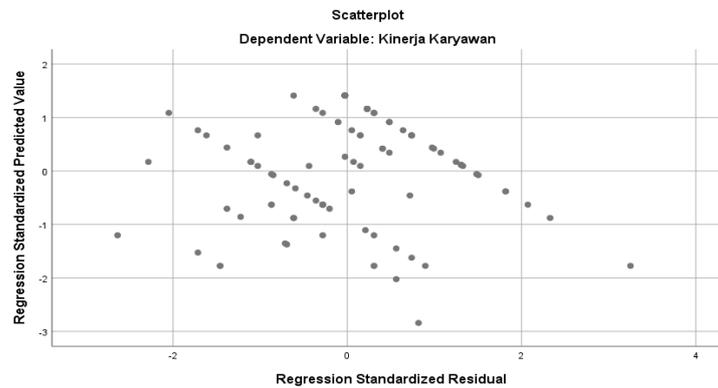
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa variabel tunjangan kerja dan besaran gaji memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Adapun dasar analisisnya yaitu (Ghozali, 2016):



Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu tunjangan kerja dan besaran gaji.

e. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 4.13 Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	1.776		.024	.981
	Tunjangan Kerja	.567	.075	.548	7.567	.000
	Besaran gaji	.433	.088	.358	4.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,043 + 0,567 X_1 + 0,433 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 0,043 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen tunjangan kerja dan besaran gaji bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 0,043 satuan.
- b) Koefisien regresi tunjangan kerja (b_1) adalah 0,567 dan bertanda positif. Hal ini berarti, kinerja karyawan (variabel Y) akan mengalami kenaikan jika tunjangan kerja (variabel X_1) mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel tunjangan kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi tunjangan kerja maka kinerja karyawan pada PT Beringin Gintangara Makassar akan semakin meningkat.

c) Koefisien regresi Besaran gaji (b_2) adalah 0,433 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,433 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel besaran gaji (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik besaran gaji, maka kinerja karyawan pada PT Beringin Gigantara Makassa akan semakin meningkat.

2) Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 4.14 Hasil Uji R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.519	.509	1.69891
a. Predictors: (Constant), Besaran gaji, Tunjangan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas terdapat angka R sebesar 0,721 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada didefenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,519 atau 51,9% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kerja dan besaran gaji sebesar 51,9% sedangkan sisanya 48,1% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	1.776		.024	.981
	Tunjangan Kerja	.567	.075	.548	7.567	.000
	Besaran gaji	.433	.088	.358	4.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari tunjangan kerja (X1), besaran gaji (X2) dan kinerja karyawan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel tunjangan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H₁ diterima sehingga dapat dikatakan bahwa tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *t* yang bernilai +7,567 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel besaran gaji memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa besaran gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +4,942 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

4) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.389	2	151.195	52.384	.000 ^b
	Residual	279.971	97	2.886		
	Total	582.360	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Besaran gaji, Tunjangan Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tunjangan kerja dan besaran gaji secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0,000.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Tunjangan kerja pada Kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Makassar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana semakin tinggi tunjangan kerja yang terdapat pada PT Bringin Gigantara maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan hasil bahwa program perbaikan penghasilan dalam bentuk tunjangan kinerja dapat menciptakan kesiapan organisasi dan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerjanya. Tingginya kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja.

Dalam Peraturan Menteri kesehatan ini yang dimaksud dengan Tunjangan Kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah. Tunjangan adalah komponen di luar pendapatan utama atau gaji. Selain itu, pemberiannya juga dianggap sebagai hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan.

Tingginya kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja. Oleh karena itu maka sangatlah tepat apabila pemerintah melakukan reformasi birokrasi secara bertahap untuk para karyawan dengan merubah sistem remunerasi dimana penerimaan karyawan selain gaji yang didasarkan pada golongan, juga diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini. Adapun tambahan tersebut diperhitungkan dari pendidikan dan pengetahuan,

pengalaman yang diperlukan, kompleksitas (kerumitan) pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan, jenis dan sifat masalah yang harus dipecahkan, pengawasan yang diterima, tanggung jawab supervisi/pengawasan terhadap orang lain, dampak dari keputusan/akibat dari kesalahan.

Hasil penelitian ini pula menggambarkan bahwa tunjangan kinerja merupakan suatu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja karyawan. Yang dimana Kinerja karyawan memberikan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal tempat kerja, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Dari beberapa faktor yang disebutkan, maka lingkungan internal organisasi sangat menentukan. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen organisasi (tempat kerja) harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator dominan pada penelitian ini adalah dengan pernyataan Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerjanya. Artinya pada PT Beringin Gigantara Makassar pemberian tunjangan kepada karyawan berupa hasil kerja dan telah memenuhi target kerjanya, dengan pemberian target pada karyawan beserta dengan pemberian tunjangan maka hal tersebut dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhukmi, (2017) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian

Agama kota Pangkalpinang dan sejalan dengan penelitian dari Rachma Winda Paramita, (2020) dengan judul Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan tunjangan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Gaji Terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Makassar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana semakin tinggi gaji yang terdapat pada PT Bringin Gigantara maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena gaji menjadi salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat serta terjadinya peningkatan kerja dan gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau dengan kata lain, jika didalam perusahaan gaji diterapkan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap perusahaan tersebut dan terhindar dari yang namanya kemalasan karyawan dan dampak negatif lainnya.

Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Menurut Veithzal Rivai, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya dari seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Dalam dunia kerja, karyawan sangat dipengaruhi oleh gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan dengan cara memberikan gaji yang layak tetapi diseimbangkan dengan beban kerja dalam suatu pekerjaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawannya. Terlihat disini pentingnya peran gaji terhadap karyawan, kenaikan gaji sangat diharapkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka karena manfaat dari kenaikan gaji ini dapat dirasakan karyawan setiap bulan. Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Yang dimana gaji menjadi suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 2006: 61). Oleh karena itu gaji karyawan dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Indikator dominan pada penelitian ini adalah dengan pernyataan Gaji yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan pangkat dan golongannya. Pada PT Beringin Gigantara Makassar dengan pemberian gaji yang diberikan kepada karyawannya yaitu sesuai dengan jabatan dan golongannya masing-masing sehingga gaji yang didasarkan pada golongan, juga diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah, (2018) yang menyatakan bahwa Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bandung Bina Distribusi Div Neslte dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leni Wahyuni, (2020) dengan hasil penelitian yaitu gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Di PTRiau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Pengaruh Tunjangan kerja dan Besaran gaji terhadap Kinerja karyawan pada PT Brigin Gigantara Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel tunjangan kerja dan besaran gaji secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Hal ini semakin tinggi tingkat tunjangan yang di dapat dan besaran gaji maka karyawan PT Bringin Gigantara Makassar termotivasi dalam bekerja sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat.

Tunjangan Kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji

pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya. Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Tingginya kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja. Oleh karena itu maka sangatlah tepat apabila pemerintah melakukan reformasi birokrasi secara bertahap untuk para karyawan dengan merubah sistem remunerasi dimana penerimaan karyawan selain gaji yang didasarkan pada golongan, juga diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini dan. Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hervina Rianissany Harahap (2021) bahwa terdapat Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasriani Hr(2019) yang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji hipotesis diatas maka kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana semakin tinggi tunjangan kerja yang terdapat pada PT Bringin Gigantara maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan hasil bahwa program perbaikan penghasilan dalam bentuk tunjangan kinerja dapat menciptakan kesiapan organisasi dan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana semakin tinggi gaji yang terdapat pada PT Bringin Gigantara maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena gaji menjadi salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan terjadinya peningkatan kerja.
3. Tunjangan kerja dan besaran gaji secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Hal ini semakin tinggi tingkat tunjangan yang di dapat dan besaran gaji maka karyawan PT Bringin Gigantara Makassar termotivasi dalam bekerja sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka adapun saran yang terdapat pada penelitian ini adalah :

1. Dalam meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan PT Gigantara Beringin Makassar, maka pihak perusahaan sebaiknya menambahkan Tunjangan seperti jaminan sosial agar karyawan merasa aman dan lebih giat dalam bekerja. Dan juga memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja para karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambahkan variabel baru serta memperluas wilayah sampel penelitian, tidak hanya pada PT Beringin Gigantara Makassar saja tetapi di beberapa organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Achmad, Komarudin dkk.2007.Investigasi Motivasi dan Strategi Manajemen Laba pada Perusahaan Publik Indonesia.Simposium Nasional Akuntansi X.Vol.8, No.1, 1 Maret 2007
- Adisu, Edytus. 2008. Hak Karyawan atas gaji Dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok,Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiunan-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat, Jakarta: Forum Sahabat.
- Adrianto, A. D., Azhari, M., & Khairunnisa. (2017). Analisis Perhitungan Value At Risk (var) Dengan Metode Historis, Dan Monte Carlo Serta Penerapannya Dalam Sub Sektor Rokok (studi Kasus Pada Saham Gudang Garam, Dan HM Sampoerna). eProceedings of Management, 1437-1444.
- Anoraga, Pandji. (2004). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu Esa Dwi Prastiti, Muhammad Saifi, Zahro Z.A. (2016). Analisis penentuan harga pokok produksi dengan metode Activity Based Costing sistem (sistem abc) (studi kasus pada cv. indah cemerlang malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) |Vol. 39 No. 1 Oktober 2016 administrasi bisnis. journal.ub.ac.id
- Candy Happy Najooan, dkk, Analisis Metode Pelaksanaan Pelat Precast dengan Pelat Konvensional Ditinjau dari Waktu dan Biaya, Jurnal, Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Fauziah. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol.14 No.01.
- Ferawati. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina

- Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Administrasi Bisnis*, 47(1), 122– 129.
- Firmansyah, M. Anang. 2018. *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Grasindo
- Harpitasari, Dhina Rista. (2010). “*Manajemen SDM*”. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasriani HR, H. H. (2019). *Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Pterofin Parepare berdasarkan Ekono Islam (Doctoral dissertation, IAIN Parepare)*.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PTBumi Aksa.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mugiyem. (2018). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan*. *Jurnal An-Nizom*, 3(1), 23-27.

- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing pada PTSinar Sosro Pabrik Bali. *EJournal Management Unud*, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Nurhidayah, S., Imam, M., & Khairul, R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).
- Nurhukmi. 2017. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang. Skripsi
- Paramita, Rachma Winda. 2020. Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten. Skripsi
- Poerwono. (2004), "Peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak". Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, Ndoni Karang.2012. Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PTdan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. Naskah Publikasi Ilmiah.
- Rianissany Harahap, H. (2021). *Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Siagian, Sondang P. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soemanto, Wasty. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Subianto, Marianus. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan paada PTSerba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(3): 698-712

- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- Wahyuni, Leni. 2020. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PTRiau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah. Skripsi.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.

LAMPIRAN

1. Dokumentasi bersama HRD kantor PT. Bringin Gigantara



2.Surat Persetujuan Penelitian

 **bgi**
Integrated Cash Solutions

Makassar, 18 Agustus 2023

Nomor : B- /MKS/ADM/VIII/2023
Perihal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ekonomi &
Ilmu-Ilmu Sosial UNIFA
di-
Makassar

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Meneliti dengan Nomor 906/B/DFEIS-UNIFA/VIII/2023 Tgl 04 Agustus 2023, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya setuju dengan catatan sesuai kesepakatan ditandatangani bersama seperti terlampir, untuk memberikan kesempatan Meneliti kepada 1 (Satu) Siswa (i) Universitas Fajar sejak Tanggal 5 Agustus 2023 s/d 18 Agustus 2023 di PT. Bringin Gigantara dengan Judul "PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BESARAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN" dengan data Mahasiswa (i) sbb :

NIM	NAMA	PRODI
1910321094	Nurul Atika	Akuntansi Manajemen

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

PT. BRINGIN GIGANTARA
Kantor Cabang Makassar

Integrated Cash Solutions
PT. BRINGIN GIGANTARA
K. Yullarto
Pemimpin Cabang

Gedung Menara Mulla Lantai 3
Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 9 - 11
bringigigantara@bgi-corp.co.id

LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

No Resp.	Tunjangan Kerja (X1)				TX1	RATA- RATA
	TK1	TK2	TK3	TK4		
1	5	5	4	4	18	4.5
2	5	5	5	5	20	5
3	5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	4	19	4.75
6	5	5	4	5	19	4.75
7	5	5	5	5	20	5
8	5	4	5	4	18	4.5
9	4	4	4	3	15	3.75
10	5	5	5	5	20	5
11	5	5	5	5	20	5
12	5	5	5	5	20	5
13	5	5	5	5	20	5
14	4	3	4	3	14	3.5
15	5	5	5	5	20	5
16	5	5	5	5	20	5
17	5	5	5	5	20	5
18	5	2	4	4	15	3.75
19	5	5	5	4	19	4.75
20	5	5	5	5	20	5
21	5	5	5	5	20	5
22	3	4	4	4	15	3.75
23	5	5	5	5	20	5
24	5	5	5	5	20	5
25	3	4	3	4	14	3.5
26	4	4	4	4	16	4
27	5	5	5	5	20	5
28	4	4	4	4	16	4
29	5	4	4	4	17	4.25
30	4	3	4	4	15	3.75
31	5	5	5	5	20	5
32	5	5	5	5	20	5
33	4	5	5	5	19	4.75
34	4	4	4	4	16	4

35	4	4	3	3	14	3.5
36	5	5	5	5	20	5
37	5	4	5	5	19	4.75
38	4	3	4	4	15	3.75
39	3	3	4	4	14	3.5
40	4	4	4	4	16	4
41	5	4	4	4	17	4.25
42	5	5	5	5	20	5
43	4	4	5	5	18	4.5
44	5	5	5	5	20	5
45	4	4	4	4	16	4
46	5	5	5	5	20	5
47	5	5	5	5	20	5
48	4	3	4	4	15	3.75
49	4	4	4	4	16	4
50	4	4	4	4	16	4
51	5	5	5	5	20	5
52	4	5	5	5	19	4.75
53	4	4	4	4	16	4
54	5	5	5	5	20	5
55	4	4	4	4	16	4
56	5	5	5	5	20	5
57	5	4	5	5	19	4.75
58	4	4	4	4	16	4
59	4	5	2	3	14	3.5
60	4	4	4	4	16	4
61	5	5	5	5	20	5
62	4	4	4	4	16	4
63	5	5	5	5	20	5
64	3	4	3	3	13	3.25
65	5	5	5	5	20	5
66	4	5	5	5	19	4.75
67	5	5	5	4	19	4.75
68	5	5	5	5	20	5
69	4	3	3	3	13	3.25
70	4	4	3	3	14	3.5

71	5	5	5	5	20	5
72	5	5	5	5	20	5
73	5	2	3	5	15	3.75
74	5	5	5	5	20	5
75	4	3	3	3	13	3.25
76	4	4	4	4	16	4
77	5	4	5	5	19	4.75
78	4	4	3	3	14	3.5
79	2	3	4	4	13	3.25
80	4	3	4	4	15	3.75
81	4	4	3	3	14	3.5
82	4	5	4	5	18	4.5
83	5	5	5	5	20	5
84	5	5	5	5	20	5
85	4	4	4	4	16	4
86	4	5	4	4	17	4.25
87	4	5	5	5	19	4.75
88	4	4	4	4	16	4
89	4	4	4	5	17	4.25
90	4	4	4	4	16	4
91	5	5	5	5	20	5
92	5	5	5	5	20	5
93	5	5	5	5	20	5
94	4	4	4	4	16	4
95	5	5	5	5	20	5
96	5	5	5	5	20	5
97	4	4	5	5	18	4.5
98	5	5	5	5	20	5
99	4	4	4	4	16	4
100	4	5	4	4	17	4.25

No Resp.	Besaran gaji (X2)				TX2	RATA- RATA
	BG1	BG2	BG3	BG4		
1	5	5	5	5	20	5
2	5	5	4	4	18	4.5
3	4	4	5	5	18	4.5
4	5	4	4	4	17	4.25
5	5	5	5	5	20	5
6	4	4	4	4	16	4
7	5	5	4	5	19	4.75
8	4	5	4	5	18	4.5
9	5	4	5	4	18	4.5
10	4	5	5	5	19	4.75
11	4	3	4	3	14	3.5
12	4	4	4	5	17	4.25
13	4	4	3	4	15	3.75
14	4	3	4	4	15	3.75
15	3	3	4	3	13	3.25
16	4	5	5	5	19	4.75
17	4	4	4	3	15	3.75
18	4	5	5	4	18	4.5
19	5	5	5	5	20	5
20	5	5	5	5	20	5
21	5	5	4	5	19	4.75
22	3	4	4	4	15	3.75
23	5	5	5	5	20	5
24	5	5	5	5	20	5
25	4	4	4	3	15	3.75
26	4	4	4	4	16	4
27	5	5	5	5	20	5
28	5	5	5	5	20	5
29	5	4	4	5	18	4.5
30	4	4	4	4	16	4
31	5	4	3	5	17	4.25
32	4	5	4	4	17	4.25
33	5	5	5	5	20	5
34	4	4	5	4	17	4.25

35	4	4	3	4	15	3.75
36	5	5	4	5	19	4.75
37	4	4	4	4	16	4
38	5	5	4	5	19	4.75
39	4	4	4	4	16	4
40	5	4	4	4	17	4.25
41	4	4	4	4	16	4
42	5	5	5	5	20	5
43	4	4	4	4	16	4
44	4	4	3	4	15	3.75
45	5	4	4	4	17	4.25
46	5	5	5	5	20	5
47	4	5	3	5	17	4.25
48	4	4	4	4	16	4
49	4	4	4	4	16	4
50	5	4	4	4	17	4.25
51	5	5	5	5	20	5
52	5	4	4	4	17	4.25
53	4	4	4	5	17	4.25
54	4	4	4	3	15	3.75
55	4	5	4	5	18	4.5
56	5	5	5	5	20	5
57	4	4	4	4	16	4
58	5	5	4	4	18	4.5
59	4	4	4	3	15	3.75
60	4	4	4	4	16	4
61	4	4	4	4	16	4
62	4	5	4	5	18	4.5
63	5	4	4	4	17	4.25
64	5	5	4	5	19	4.75
65	5	4	4	4	17	4.25
66	5	4	4	4	17	4.25
67	5	5	5	5	20	5
68	3	4	4	4	15	3.75
69	4	5	5	4	18	4.5
70	4	4	3	4	15	3.75

71	5	5	5	4	19	4.75
72	5	4	4	4	17	4.25
73	5	5	4	5	19	4.75
74	3	3	4	4	14	3.5
75	3	3	3	3	12	3
76	4	4	4	4	16	4
77	4	4	4	4	16	4
78	3	3	4	4	14	3.5
79	5	5	5	5	20	5
80	5	4	3	4	16	4
81	4	3	4	4	15	3.75
82	5	5	5	5	20	5
83	4	4	4	3	15	3.75
84	4	4	5	5	18	4.5
85	5	4	4	4	17	4.25
86	4	5	5	4	18	4.5
87	5	5	5	5	20	5
88	5	5	5	5	20	5
89	5	5	5	5	20	5
90	4	5	4	4	17	4.25
91	5	5	4	4	18	4.5
92	4	4	4	4	16	4
93	4	5	4	4	17	4.25
94	4	3	3	3	13	3.25
95	5	5	4	4	18	4.5
96	4	4	4	4	16	4
97	5	5	5	5	20	5
98	5	5	5	5	20	5
99	3	5	3	3	14	3.5
100	5	5	5	5	20	5

No Resp.	Kinerja Karyawan (Y)				TY	RATA- RATA
	KK1	KK2	KK3	KK4		
1	5	5	5	5	20	5
2	5	5	5	5	20	5
3	5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	5	20	5
6	4	4	4	4	16	4
7	5	5	5	5	20	5
8	5	5	4	4	18	4.5
9	4	4	4	4	16	4
10	5	5	5	5	20	5
11	4	4	4	4	16	4
12	5	5	5	5	20	5
13	4	4	4	4	16	4
14	3	4	3	2	12	3
15	4	4	4	4	16	4
16	5	5	5	5	20	5
17	4	4	5	5	18	4.5
18	4	3	3	4	14	3.5
19	4	5	5	5	19	4.75
20	5	5	5	5	20	5
21	5	5	5	5	20	5
22	4	4	4	4	16	4
23	5	5	5	5	20	5
24	5	5	5	5	20	5
25	4	3	4	4	15	3.75
26	4	4	4	3	15	3.75
27	5	5	5	5	20	5
28	5	5	5	5	20	5
29	4	3	4	5	16	4
30	4	4	4	4	16	4
31	4	4	4	4	16	4
32	5	5	5	5	20	5
33	5	5	5	5	20	5
34	4	4	4	4	16	4

35	2	4	4	2	12	3
36	5	5	5	5	20	5
37	5	5	5	5	20	5
38	4	4	4	4	16	4
39	3	3	4	2	12	3
40	3	4	4	4	15	3.75
41	4	4	4	4	16	4
42	5	5	5	4	19	4.75
43	4	4	4	4	16	4
44	5	5	5	5	20	5
45	4	4	4	4	16	4
46	5	5	5	5	20	5
47	4	5	5	5	19	4.75
48	2	4	2	3	11	2.75
49	4	3	4	4	15	3.75
50	4	4	4	4	16	4
51	5	5	5	5	20	5
52	4	5	5	5	19	4.75
53	3	4	4	4	15	3.75
54	4	4	4	4	16	4
55	5	5	5	5	20	5
56	5	5	5	5	20	5
57	4	4	5	5	18	4.5
58	5	5	5	5	20	5
59	4	3	4	5	16	4
60	5	5	5	5	20	5
61	4	5	5	5	19	4.75
62	4	4	4	5	17	4.25
63	5	5	5	5	20	5
64	4	4	4	4	16	4
65	4	5	5	5	19	4.75
66	5	5	5	5	20	5
67	5	5	5	5	20	5
68	3	3	4	4	14	3.5
69	3	4	4	3	14	3.5
70	4	3	4	4	15	3.75

71	5	5	5	4	19	4.75
72	5	5	5	5	20	5
73	5	4	4	5	18	4.5
74	5	5	5	5	20	5
75	4	3	3	4	14	3.5
76	4	4	3	4	15	3.75
77	4	5	4	4	17	4.25
78	3	4	4	4	15	3.75
79	3	4	3	4	14	3.5
80	4	3	4	4	15	3.75
81	5	5	5	5	20	5
82	4	4	4	4	16	4
83	4	4	4	4	16	4
84	5	4	5	5	19	4.75
85	4	4	4	4	16	4
86	5	5	5	5	20	5
87	4	4	4	4	16	4
88	5	5	5	5	20	5
89	4	4	4	4	16	4
90	5	5	5	5	20	5
91	5	5	4	5	19	4.75
92	5	5	5	5	20	5
93	4	4	5	4	17	4.25
94	4	4	4	4	16	4
95	5	5	5	5	20	5
96	4	5	5	5	19	4.75
97	4	5	5	5	19	4.75
98	5	5	5	5	20	5
99	3	4	4	3	14	3.5
100	5	5	5	5	20	5

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Responden

Di tempat

Bersama ini saya:

Nama : Nurul Astika

No. Stambuk : 1910321094

Status : Mahasiswa Strata 1 (S₁) Prodi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Fajar

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana (S-1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Akuntansi, Universitas Fajar. Saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan besaran gaji terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Bringin Gigantara Makassar)”**.

Untuk itu kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) agar sekiranya dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu/Saudara (i) ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk keperluan penelitian. Saya harap Bapak/Ibu/Saudara (i) dapat mengembalikan kuesioner ini maksimal 10 hari setelah kuesioner tersebut diterima.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Nurul Astika

Deskripsi Responden

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan diri Bapak/Ibu/Saudara dengan memberikan tanda checklist (√) pada jawaban yang telah disediakan.

1. Nama :

2. Umur :

3. Jenis Kelamin :

Laki-Laki Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :

SMA DIII S1 S2

5. Lama Bekerja :

Pernyataan berikut ini mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Nyatakan pendapat anda dengan memberi tanda(√) pada salah satu jawaban dari lima alternative yang paling sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Kuesioner mengenai Tunjangan kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Besarnya nilai dari kontribusi yang diberikan oleh setiap fungsi jabatan atau posisi bagi instansi perusahaan dapat dilihat dari tiga hal utama yaitu, tuntutan kemampuan, pemecahan masalah dan tanggung jawab karyawan itu sendiri.					
2	Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.					
3	Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerjanya.					
4	Penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.					

(Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016, Pemberian Tunjangan)

2. Kuesioner mengenai Besaran Gaji

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pendidikan seseorang karyawan sangat menentukan berapa gaji yang harus di terima, karena seseorang yang berpendidikan S1 akan menerima gaji lebih besar dari yang hanya berpendidikan SMA.					
2	Masa kerja karyawan sangat menentukan besar kecilnya gaji yang diterima karyawan. Karyawan yang masa kerjanya lebih lama atau senior akan menerima gaji yang lebih besar dari karyawan yang berpendidikan tinggi.					
3	Prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan akan menambah nilai gaji yang di berikan. Apabila karyawan memiliki pangkat dan jabatan maka karyawan akan mendapatkan gaji tambahan.					

4	Gaji yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan pangkat dan golongannya.					
---	---	--	--	--	--	--

(Simamora, 2004)

3. Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
2	Menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Dengan disiplin waktu mampu meningkatkan dan menyelesaikan pekerjaan					
4	Ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik.					

(Mathis dan jackson, 2006)

LAMPIRAN 2

HASIL PENELITIAN

❖ Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tunjangan Kerja	100	13.00	20.00	17.7200	2.34448
Besaran gaji	100	12.00	20.00	17.2900	2.00149
Kinerja Karyawan	100	11.00	20.00	17.5800	2.42537
Valid N (listwise)	100				

❖ Hasil Uji Validitas Tunjangan Kerja (X1)

		Correlations				
		TK1	TK2	TK3	TK4	TX1
TK1	Pearson Correlation	1	.550**	.651**	.620**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
TK2	Pearson Correlation	.550**	1	.630**	.587**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
TK3	Pearson Correlation	.651**	.630**	1	.839**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
TK4	Pearson Correlation	.620**	.587**	.839**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TX1	Pearson Correlation	.812**	.818**	.911**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ Hasil Uji Reliabilitas Tunjangan Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.878	4	

❖ Hasil Uji Frekuensi Tunjangan Kerja (X1)

Statistics

		TK1	TK2	TK3	TK4
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.4700	4.4000	4.4200	4.4300
Sum		447.00	440.00	442.00	443.00

TK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	4	4.0	4.0	5.0
	4.00	42	42.0	42.0	47.0
	5.00	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	9.0	9.0	11.0
	4.00	36	36.0	36.0	47.0
	5.00	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	9	9.0	9.0	10.0
	4.00	37	37.0	37.0	47.0
	5.00	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	10.0	10.0	10.0
	4.00	37	37.0	37.0	47.0
	5.00	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

❖ **Hasil Uji Validitas Besaran gaji (X2)****Correlations**

		BG1	BG2	BG3	BG4	TX2
BG1	Pearson Correlation	1	.536**	.404**	.532**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
BG2	Pearson Correlation	.536**	1	.512**	.636**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
BG3	Pearson Correlation	.404**	.512**	1	.523**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
BG4	Pearson Correlation	.532**	.636**	.523**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TX2	Pearson Correlation	.770**	.838**	.757**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ Hasil Uji Reliabilitas Besaran gaji (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	4

❖ Hasil Uji Frekuensi Besaran gaji (X2)

Statistics

		BG1	BG2	BG3	BG4
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.4000	4.3800	4.2200	4.3000
Sum		440.00	438.00	422.00	430.00

BG1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	7.0	7.0	7.0
	4.00	46	46.0	46.0	53.0
	5.00	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

BG2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.0	8.0	8.0
	4.00	46	46.0	46.0	54.0
	5.00	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

BG3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	10.0	10.0	10.0
	4.00	58	58.0	58.0	68.0
	5.00	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

BG4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	10.0	10.0	10.0
	4.00	50	50.0	50.0	60.0
	5.00	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

❖ Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	TY
KK1	Pearson Correlation	1	.665**	.730**	.779**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
KK2	Pearson Correlation	.665**	1	.743**	.611**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
KK3	Pearson Correlation	.730**	.743**	1	.730**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
KK4	Pearson Correlation	.779**	.611**	.730**	1	.887**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TY	Pearson Correlation	.902**	.848**	.900**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.906	4	

❖ Hasil Uji Frekuensi Kinerja karyawan (Y)

Statistics

		KK1	KK2	KK3	KK4
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.3100	4.4000	4.4400	4.4300
Sum		431.00	440.00	444.00	443.00

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	9.0	9.0	11.0
	4.00	45	45.0	45.0	56.0
	5.00	44	44.0	44.0	100.0

Total	100	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	10.0	10.0	10.0
	4.00	40	40.0	40.0	50.0
	5.00	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK3

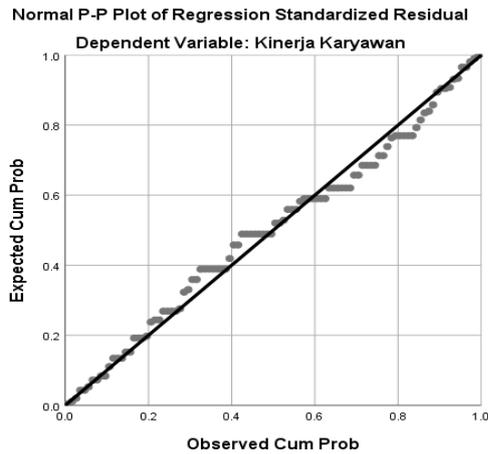
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	5	5.0	5.0	6.0
	4.00	43	43.0	43.0	49.0
	5.00	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	4	4.0	4.0	7.0
	4.00	40	40.0	40.0	47.0
	5.00	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

❖ **UJI ASUMSI KLASIK**

❖ **Uji Normalitas**



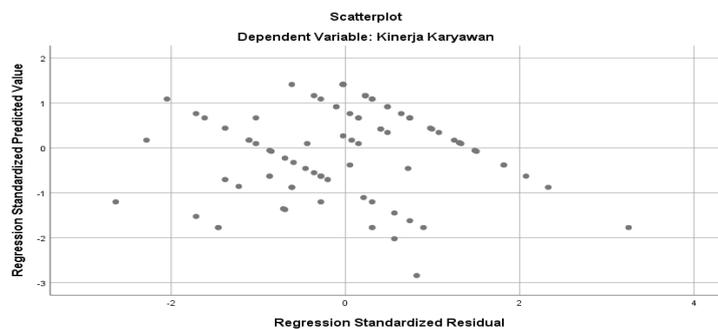
❖ **Uji Multikolinearitas**

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Tunjangan	.946 1.057
	Kerja	
	Besaran gaji	.946 1.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

❖ **Hasil Uji Heteroskedastisitas**



❖ ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

❖ Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.519	.509	1.69891

a. Predictors: (Constant), Besaran gaji, Tunjangan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

❖ Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.043	1.776		.024	.981
	Tunjangan Kerja	.567	.075	.548	7.567	.000
	Besaran gaji	.433	.088	.358	4.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

❖ Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.389	2	151.195	52.384	.000 ^b
	Residual	279.971	97	2.886		
	Total	582.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Besaran gaji, Tunjangan Kerja