
PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BESARAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Juliana Sartika Djafar¹, Nurul Astika²

¹Dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Fajar

²Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Universitas Fajar

email: juliana.sartika@gmail.com, nurulastikakis03@gmail.com

Abstract

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, Employee Performance*

Abstrak

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 kuesioner 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 dilakukan 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 bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Beringin Gigantara Makassar.

Kata kunci: Tunjangan Kerja, Beban Gaji, Kinerja Karyawan

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

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 suatu 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. Kualitas ini dapat didukung 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 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. 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. Pada PT Bringin Gigantara Makassar 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. Hal ini dapat 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 dalam 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. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melaksanakan penelitian ini dengan tujuan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh tunjangan kinerja dan besaran gaji terhadap kinerja karyawan, serta melihat pengaruh keduanya secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

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. Menggunakan Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 sebagai indikator Tunjangan Insentif, yaitu kelas jabatan, asuransi dan capaian kerja (bonus).

Upah atau Gaji

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 yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain. Menurut Adisu (2008) Gaji adalah salah suatu 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 bergangung dari jumlah jasa atau harian kerja serta jumlah periode yang dihasilkan.

Kinerja Karyawan

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), mengemukakan definisi kerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. 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 Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Kehadiran, Kemampuan bekerjasama.

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 kuesioner atau pengumpulan data. Berdasarkan pada kerangka penelitian, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Besaran gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE 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.

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. 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.

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sujarweni (2015), peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tanpa meminta komentar tertulis mengenai pertanyaan di dalam kuesioner, karena jawabannya telah disediakan 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 Gigantara Makassar. Dalam pengukurannya menggunakan skala likert ordinal, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, dengan skala penilaian.

HASIL PENELITIAN

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 1 Analisis 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				

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu Berdasarkan tabel Tunjangan Kerja (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. Besaran gaji (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. Sedangkan Kinerja Karyawan (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.

Hasil Uji Instrument Penelitian

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 2 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.

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 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

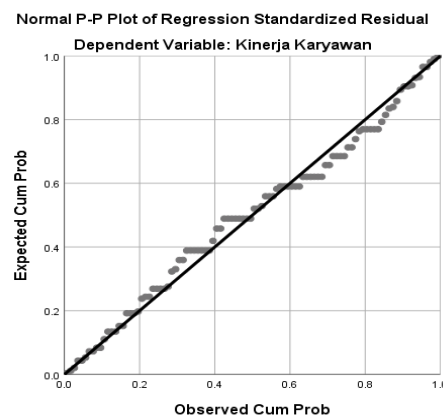
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

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.

Hasil Uji Asumsi Klasik

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 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plot pada variabel nilai religiusitas 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.

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 multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

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

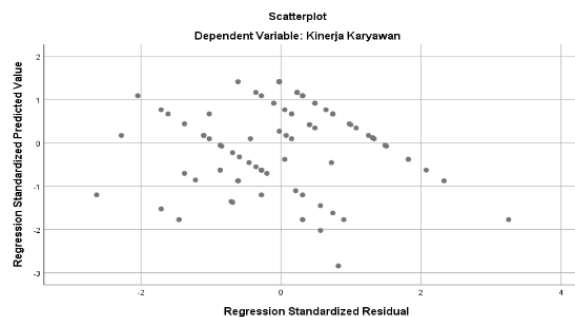
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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 berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

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 2 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.

Hasil Uji Hipotesis

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 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:

1. 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.
2. Koefisien regresi tunjangan kerja (b1) adalah 0,567 dan bertanda positif. Hal ini berarti, kinerja karyawan (variabel Y) akan mengalami kenaikan jika tunjangan kerja (variabel X1) mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel tunjangan kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi tunjangan kerja maka kinerja karyawan pada PT Beringin Gingantara Makassar akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi Besaran gaji (b2) adalah 0,433 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,433 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel besaran gaji (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik besaran gaji, maka kinerja karyawan pada PT Beringin Gigantara Makassa akan semakin meningkat.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

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

Tabel 5 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.

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 6 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).

1. 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.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel besaran gaji memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 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.

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 7 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.

PEMBAHASAN

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 meberikan 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 kinerjanya. 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.

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.

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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Gibson, et al, (1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga
- Hasriani HR, H. H. (2019). Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Pterofin Parepare berdasarkan EkonoI Islam (*Doctoral dissertation*,

IAIN Parepare).

- 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.
- Prasetyo, Ndoni Karang. (2012). Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. *Naskah Publikasi Ilmiah*.
- Robbins, Stephen P., (2008). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soemanto, Wasty. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.