



Tersedia online di  
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>

Risk

## Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “Larasati” Ngadiluwih Kediri

Sep Setyo Budi<sup>1</sup>, Bothy Dewandaru<sup>2</sup>, Nunung Susilaningsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Kediri

email: [1sepsetyo@gmail.com](mailto:1sepsetyo@gmail.com), [bothy@unik-kediri.ac.id](mailto:bothy@unik-kediri.ac.id), [nunung\\_s@unik-kediri.ac.id](mailto:nunung_s@unik-kediri.ac.id)

### ABSTRAK

#### Artikel History:

Artikel masuk 01 April 2022  
 Artikel revisi 15 April 2022  
 Artikel diterima 30 April 2022

#### Keywords:

Gaji, tunjangan, kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri sebanyak 125 orang, sedangkan sampelnya sebanyak, yakni 33 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Sumber data menggunakan pengumpulan data primer dan sekunder. Metode Pengumpulan Data menggunakan wawancara, studi pustaka dan *kuesioner*. Sedangkan metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinan ( $R^2$ ) dan Hipotesis. Dari hasil penelitian antara lain : (1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis linier berganda sebesar 0,330, (2) Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis linier berganda sebesar 0,277, (3) Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari gaji ( $X_1$ ) dan tunjangan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), berdasarkan uji F dengan nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  yaitu  $9,814 > 2,911$ . Jadi kesimpulannya adalah (1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, (2) Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika tunjangan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja, (3) Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari gaji dan tunjangan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika gaji dan tunjangan meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the impact of salary and benefits on employee performance at UD Krupuk Company. Larasati Gadirwi Kediri. The study uses quantitative research methods as the survey data are statistically analyzed in the form of numbers and meet the scientific principles of specific, objective, measurable, rational and systematic . The study population was all employees of the UD Cracker Company. Larasati Ngadiluwih Kediri said he consisted of 125 individuals and the sample consisted of his 33 respondents. The sampling method employs simple random sampling. A data source that contains primary and secondary data collections. Data collection methods using interviews, literature, and questionnaires. Data analysis methods use validity test, reliability test, classical hypothesis test, multiple regression analysis, coefficient of determination (R2) and hypothesis test. Here are the results of this study:

(1) Salary has a positive and significant effect on employee performance, based on the multiple linear analysis result of 0.330. (2) Based on the multiple linear analysis results of 0.277, work allowance has a positive and significant effect on employee performance. , (3) In summary, based on the F-test with  $F_{count} > F_{table}$ , i.e.  $9.814 > 2.911$ , the three independent variables salary (X1) and job performance (X2) are positively associated with employee performance (Y). have a significant impact. Therefore, we conclude that (1) salary has a significant positive impact on employee performance, i.e., an increase in salary improves employee performance, and (2) work allowance has a positive effect on employee performance. That is, if work (3) is obtained, the three independent variables of salary and benefits taken together have a large positive impact on employee performance. In other words, when salary and benefits increase together, employee performance improves.

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau instansi pemerintah tidak dapat dipisahkan dengan individu-individu yang terdapat di dalamnya, yaitu berbagai macam latar belakang kompetensi, jenis kelamin, dan usia yang beragam. Individu-individu tersebut bekerja sama untuk mewujudkan tujuan bersama. Organisasi juga memiliki kewajiban untuk mewujudkan hak-hak yang harus diterima individu tersebut, agar dapat meminimalisir dampak-dampak buruk yang akan terjadi di masa yang akan datang dan dapat merugikan organisasi tersebut. Menurut Nitisemito (2012), memenuhi segala sesuatu hak yang selayaknya diterima karyawan baik dalam bentuk materi maupun non-materi seperti kebutuhan sosial, psikologis, dan penghargaan merupakan hal yang tepat dilakukan ketika kinerja karyawan sudah mulai menurun. Dengan kata lain organisasi tidak dapat dipisahkan dengan individu yang terdapat di dalamnya (Karyawan).

Perkembangan perekonomian di dunia saat ini semakin lama semakin cepat dan sulit diprediksi. Hal tersebut juga sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang semakin canggih. Kondisi tersebut menuntut perusahaan ataupun organisasi untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas organisasi masing-masing dengan melakukan perbaikan dan mempersiapkan diri menyongsong aneka tantangan dan perubahan yang semakin maju dan sangat sulit diprediksi. Salah satu tantangan yang dihadapi di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan yang efektif dan efisien. Organisasi dituntut supaya mampu mengelola segala sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dengan baik secara kinerja maupun kesejahteraannya agar mencapai tujuan bersama dengan hasil yang maksimal.

Di Indonesia terdapat berbagai macam instansi negara yang memiliki tugasnya masing-masing dalam berbagai bidang. Instansi tersebut juga membutuhkan karyawan sebagai penggerak aktivitas organisasinya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti organisasi pada umumnya, instansi pemerintah juga memiliki masalah yang kompleks dalam manajemen sumber daya manusia yang mereka miliki mulai dari permasalahan kinerja, gaji, dan tunjangan.

Karyawan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan organisasi, serta untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan adalah sumber daya yang harus dijaga oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan memberikan peran yang sangat besar untuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut menyimpulkan bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan kata lain, kinerja harus diukur terlebih dahulu agar dapat diketahui kinerja mana yang dapat dikatakan baik atau buruk. Menurut Siagian (2013), kinerja karyawan yang baik mengacu pada prestasi kerja karyawan tersebut yang dapat diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah disepakati bersama.

Karyawan yang memiliki kinerja baik merupakan harta yang sangat berharga bagi organisasi.

Karyawan yang berpotensi tersebut harus dijaga dan dipertahankan dengan baik karena pada dasarnya organisasi tidak hanya ingin mencapai tujuan pada satu waktu, melainkan untuk jangka panjang demi keberlangsungan organisasi tersebut. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan roda-roda aktifitas organisasi agar dapat bergerak dan berkembang ke arah yang lebih baik dan menjaga keutuhan organisasi. Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan melalui penggajian yang sesuai dengan kinerja karyawan, karena dengan memberikan Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, dan gaji juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. (Nitisemito, 2012) mengungkapkan Gaji adalah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan dan memiliki jaminan yang pasti. Artinya upah tetap dibayarkan meskipun karyawan tidak bekerja.

Pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan tentu akan memberikan rasa semangat kedepannya untuk lebih giat dalam bekerja. Secara tidak langsung hal tersebut berpengaruh kepada kinerja karyawan di masa yang akan datang, karena pada dasarnya karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang maksimal. Maksud dari pengaruh gaji terhadap kinerja bahwa variabel gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain Penggajian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan dapat menawarkan tunjangan kepada karyawan yang memenuhi syarat dan memiliki dampak signifikan pada perusahaan. (Nitisemito, 2012) Tunjangan adalah uang tambahan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada seorang karyawan secara tetap atau teratur tergantung pada kinerja karyawan tersebut.

Kontribusi dapat berupa uang tunai atau natura dan diberikan secara adil dan merata atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Siagian, 2013). Menyediakan tempat kerja yang nyaman juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan uang. Oleh karena itu, jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam hal hubungan baik antara karyawan dan manajer serta menjaga keselamatan kerja, maka kinerja karyawan dapat maksimal.

Survei kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena membantu menilai kualitas, kuantitas, motivasi karyawan, efektivitas perubahan, serta pemantauan dan peningkatan. Kinerja karyawan harus dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas usaha dan menjaga kelangsungan usaha. Setiap perusahaan selalu ingin memberikan penghargaan kepada karyawannya dengan cara yang berbeda-beda. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menulis judul penelitian “Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Berdasarkan masalah di atas, penelusuran pustaka sejauh yang dapat dilakukan peneliti, ada beberapa hasil penelitian yang merupakan penelitian dan karya sebelumnya dengan membahas terkait masalah yang sama, tetapi masing-masing memiliki fokus penelitian yang berbeda-beda. Meskipun begitu, penelitian-penelitian sebelumnya saling terkait dengan penelitian yang peneliti susun ini, di antaranya adalah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel : Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wuri Andriyani (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Semarang	1. Pelatihan kerja 2. Kompensasi 3. Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah kompensasi memiliki nilai koefisien yang terbesar dibanding dengan pelatihan.
2	Afiatun Nadifah (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan	1 Disiplin kerja 2 Motivasi kerja 3 Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Berdasarkan (Uji-F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel independen Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan
3	Arief Chaidi Abdillah (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	1. Pelatihan 2. Kompetensi 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Kompetensi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja
4	Tinta Dwi Margawati (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya	1. Pelatihan 2. Motivasi 3. Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dan terbukti kebenarannya
5	Wahyudin Isnaini (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Pelatihan	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	4. Lingkungan kerja 5. Kinerja karyawan		Karyawan, sementara kepemimpinan mempunyai pengaruh yang negatif

Sumber : Data Sekunder 2021

## Pengertian Gaji

Menurut definisi gaji (Kadarisman, 2012), gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada pegawai atau pegawai atas kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Juga dikenal sebagai gaji tetap yang diterima seseorang sesuai dengan posisinya di perusahaan atau organisasi. (Maluri, 2011), gaji adalah tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan dan memiliki jaminan yang jelas. Sedangkan menurut (Sadili, 2010), gaji adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai atau uang yang diberikan kepada pegawai.

Dari penjelasan di atas, kami menyimpulkan bahwa gaji adalah penghargaan bagi karyawan yang secara teratur bekerja untuk suatu perusahaan dan bekerja keras untuk mencapai tujuannya, dan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitasnya di masa depan. bisa lakukan. Gaji umumnya dianggap lebih tinggi daripada yang dibayarkan kepada pekerja yang dipekerjakan, tetapi seringkali tidak demikian. Satu atau lebih pekerja ditugaskan untuk melakukan pekerjaan, diinstruksikan, dan harus mematuhi instruksi pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan. Untuk pekerjaan ini, karyawan atau karyawan menerima imbalan yang disebut gaji. Pembayaran gaji umumnya ditentukan secara bulanan.

Malay SP Hasibuan (2013) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tetap secara teratur dan memiliki jaminan yang jelas. Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Jackson (2016), gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi.

Pimpinan suatu perusahaan pasti ingin mengetahui keadaan dan perkembangan perusahaan yang di pimpinnya. Kebanyakan perusahaan yang telah diketahui mempunyai jumlah pegawai yang besar sehingga pimpinan sering kali mengalami kesulitan dalam mengawasi para pegawainya. Untuk memudahkan pengawasan tugas dan wewenang pimpinan akan dilimpahkan kepada orang lain yang ahli yang juga merupakan stafnya. Staf tersebut memiliki tugas yang nantinya mengawasi pegawai yang ada pada tanggung jawab masing-masing staf.

Demikian juga dalam hal penggajian, tidak mungkin pimpinan sendiri yang akan terjun langsung memberikan gaji kepada pegawainya setiap bulan. Di sinilah diperlukan adanya suatu prosedur penggajian yang baik dan benar sehingga gaji dapat di berikan pada para pegawai sesuai dengan haknya.

Pengertian prosedur menurut W.Gerald Colle prosedur adalah urutan-urutan pekerjaan biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih. Di susun untuk menjamin adanya perlakuan yang

seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang sering terjadi. Dari pengertian tentang prosedur dan gaji tersebut di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa prosedur penggajian adalah suatu urutan pekerjaan yang melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih yang harus di tempuh oleh individu pegawai sebelum menerima balas jasa atau penghargaan atas hasil kerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### Tujuan Penggajian

Menurut Kadarisman (2012), tujuan penggajian meliputi:

a. kerjasama Menawarkan gaji membangun hubungan kerja antara manajer dan karyawan. Karyawan harus melaksanakan pekerjaannya dengan baik, tetapi pimpinan berkewajiban membayar gaji sesuai kesepakatan yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Kompensasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egois mereka untuk kepuasan kerja dari posisi mereka.

c. Pengadaan yang Efektif

Jika program gaji cukup besar, akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang berkualitas ke perusahaan.

d. motivasi

Manajer akan dengan mudah memotivasi bawahannya jika imbalan yang ditawarkan cukup besar.

e. stabilitas staf

Sistem remunerasi yang berdasarkan prinsip adil dan wajar menjamin stabilitas pegawai dengan turnover yang relatif rendah.

f. Disiplin

Dengan menawarkan gaji atau upah yang cukup tinggi, karyawan menjadi lebih disiplin. Karyawan harus memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku.

G. Pengaruh serikat buruh

Program penghargaan yang baik dapat menghindari pengaruh serikat pekerja dan membuat karyawan tetap fokus pada pekerjaan mereka.

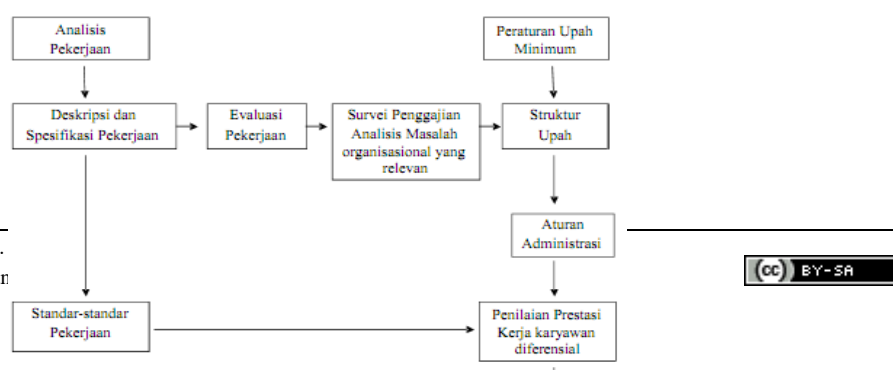
H. Kondisi Efek

Intervensi negara dapat dihindari jika pembayaran gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batasan gaji minimum).

### Proses Dan Sistem Penentuan Gaji/Upah

T. Hani Handoko (2011) proses penentuan gaji atau upah dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar : Proses Penentuan Gaji/Upah**





Sistem yang baik adalah sistem yang pelaksanaannya dapat berjalan secara efisien dan efektif. Sistem penggajian adalah suatu prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang meliputi pencatatan, penyiapan, sampai pembayaran gaji. Dokumen yang di gunakan dalam sistem penggajian adalah sebagai berikut:

- a. Dokumen pendukung perubahan gaji
- b. Kartu jam hadir
- c. Kartu jam kerja.
- d. Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah.
- e. Daftar gaji dan daftar upah.
- f. Surat pernyataan gaji
- g. Amplop gaji

Sedangkan prosedur-prosedur yang berkaitan dengan sistem penggajian terdiri dari:

- a. Prosedur pencatat waktu hadir.
- b. Prosedur pembuat daftar gaji.
- c. Prosedur distribusi biaya gaji.
- d. Prosedur pembuatan bukti kas keluar.
- e. Prosedur pembayaran gaji.

## Prinsip Penggajian

Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Handoko (2011) menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji. Gaji dipandang sebagai hal penting yang dapat digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu outcome atau *reward* yang penting.

Karyawan merasa puas dengan gajinya apabila sistem gaji dalam perusahaan tersebut tidak hanya memperhatikan prinsip *Internally Equitable* (keadilan di dalam perusahaan) yang dibuat berdasarkan azas keadilan tetapi juga harus mempunyai nilai yang kompetitif di pasar (*Externally Equitable*). Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

## TUNJANGAN

### Pengertian Tunjangan

Menurut maruli (2011) Tunjangan adalah pembayaran tunai tambahan yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang diberikan secara teratur atau berkala. Di sisi lain, Irma (2015)



tunjangan tidak diberikan berdasarkan kinerja karyawan, melainkan berdasarkan kemampuan dalam suatu organisasi dan karyawan dengan kebutuhan yang berbeda. adalah. Mampu menjalani kehidupan normal dan bekerja dengan baik. Pemberian tunjangan pada umumnya digunakan sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan, untuk membuat mereka merasa nyaman, dan untuk menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan. terkait dengan upaya.

Tujuan tunjangan

Berikut adalah beberapa tujuan pemberian tunjangan. Sebagai aturan umum, tunjangan diberikan kepada karyawan. (Shimmora, 2004)

untuk perusahaan

- 1 Peningkatan hasil
- 2 Mengurangi ketidakhadiran dan perjalanan
- 3 Meningkatkan moral karyawan
- 4 Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan
- 5 Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam urusan organisasi
- 6 Pengurangan keluhan

7 Mengurangi pengaruh serikat pekerja

8 Meningkatkan kesejahteraan karyawan terkait dengan kebutuhannya, baik pribadi maupun masyarakat. Meningkatkan hubungan masyarakat.

untuk karyawan

1. Membantu memecahkan masalah individu
2. Menambah kepuasan.
3. Membantu kemajuan pribadi.
4. Menyediakan alat untuk bertemu karyawan lain
5. Mengurangi kecemasan
6. Berikan kesempatan tambahan untuk mendapatkan status
7. Mengatur kompensasi tambahan.

## Jenis-Jenis Tunjangan

Jenis manfaat Manajer atau penyelia memberikan sebagian besar manfaat secara sukarela, tetapi undang-undang mengharuskan orang lain. Manfaat ini termasuk jaminan sosial, kompensasi pekerja, asuransi pengangguran, cuti keluarga, dan cuti sakit. sebuah. Keuntungan pengangguran Asuransi pengangguran tidak ada untuk karyawan yang di-PHK karena kelalaian. Pembayaran berupa uang dengan batas waktu sampai karyawan mendapatkan pekerjaan baru. Tujuan dari tunjangan pengangguran adalah untuk memberikan waktu kepada pekerja yang menganggur untuk mencari pekerjaan baru sebanding dengan jumlah pekerjaan yang hilang tanpa kesulitan keuangan.

Bonus karyawan Tunjangan Kompensasi Pekerja memberikan berbagai perlindungan finansial bagi pekerja yang terlibat dalam kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan selain gaji pokok. Saat ini semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesehatan karyawannya dengan memberikan pelayanan kesehatan perusahaan.

## KINERJA KARYAWAN

### DEFINISI KINERJA

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dan biasanya dijadikan dasar penilaian seorang pegawai. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan individu yang pada akhirnya bermuara pada tercapainya tujuan organisasi. Sandy (2015) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah ukuran hasil atau keberhasilan keseluruhan seseorang selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda seperti standar kerja, penetapan tujuan, atau tujuan. Ini menyampaikan pemahaman bahwa itu adalah gelar. Kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Menurut Moehariono (2012), kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Definisi lain dari kinerja dikemukakan oleh Abdullah (2014). Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Dari pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan kriteria selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu yang dengannya karyawan menyelesaikan tugas.

### Standar Kinerja Karyawan

Sebuah bisnis harus memiliki kemampuan untuk berkembang. Penetapan standar kinerja pegawai merupakan salah satu teknik bagi manajemen untuk mengolah kinerja pegawai agar dapat berfungsi lebih efisien. Menurut Richard I Henderson yang dikutip oleh Wirawan, standar kinerja melukiskan hasil-hasil yang harus ada setelah penyelesaian suatu pekerjaan dengan memuaskan. Standar kinerja merupakan ekspresi mengenai ambang kinerja, persyaratan, atau harapan yang harus dicapai untuk setiap elemen pada level kinerja tertentu (Vebiyanti, 2014).

Standar kinerja adalah alat ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan. Dalam definisi ini, standar kinerja adalah tolok ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan di bawah prestasi kinerja minimal tersebut, maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk, atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja karyawan memenuhi atau melebihi persyaratan minimum, kinerjanya dapat dinilai sebagai sedang, baik, atau sangat baik.

### Pengukuran Kinerja Karyawan

Whittaker, dikutip dalam Sedarmayanti (2015), berpendapat bahwa:

Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga membantu Anda mengevaluasi pencapaian tujuan Anda. Bentuk pekerjaan yang berbeda memiliki kriteria yang berbeda, dan rumit untuk menentukan kriteria keberhasilan mana dan elemen mana yang dianggap penting untuk suatu pekerjaan. Di bawah ini adalah metrik kinerja yang dapat dilakukan oleh: Kuantitas yang disediakan (pengukuran kuantitatif), yaitu ukuran prestasi kerja dan kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan perusahaan. Kualitas: Dari segi kualitas yang dihasilkan. Ini seberapa baik (atau buruk) yang dilakukan perusahaan. Standar kualitas

sulit untuk diukur atau ditentukan, tetapi penting karena menjadi acuan bagi kinerja keuangan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Ketepatan waktu: Tentang apakah waktunya sudah diatur. Dalam hal ini, penetapan acuan waktu biasanya didasarkan pada pengalaman atau penelitian terhadap perjalanan waktu

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

### **Lokasi Dan Periode Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri, tepatnya berada di Jl. Kilisuci 89 Kediri, dengan fokus penelitian pada pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret-Juni 2021.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sanusi (2013) "Keseluruhan koleksi item yang menunjukkan ciri khusus yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Koleksi item menunjukkan nomor, dan ciri-ciri khusus menunjukkan karakteristik koleksi. Dikatakan bahwa Di sisi lain, menurut Sugishirono (2014), populasi merupakan bidang generalisasi. dapat disimpulkan jumlah seluruh karyawan pada tahun Semua responden survei adalah karyawan UD Cracker. Larasati Ngadiluwih Kediri dengan jumlah penduduk 125 orang. Cara menentukan ukuran sampel. Penentuan sampel survei harus representatif. Artinya, dapat mencerminkan semua sifat yang ditemukan dalam populasi. (Sugishirono, 2014), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi".

Sampel sebagai subset dari populasi, subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk sebuah perwakilan populasi yang dapat disebut sebagai sampel. Sampel sebagai sekumpulan data yang diambil atau dipilih dari suatu populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri sebanyak, yakni 33 responden dari 125 populasi karyawan pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih

Kediri.

Metode yang digunakan dalam untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Yamane (Riduwan, 2017) sebagai berikut:

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

Di mana:

N = Populasi

n = Besar Sampel

d = Tingkat Kepercayaan/ketepatan yang diinginkan (15 %) = 0,15

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

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,15^2)}$$

$$n = \frac{125}{3.8125}$$

$$n = 32.7$$

$$n = 33$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan rumus di atas, diperoleh sampel sebesar 33 responden dari 125 populasi karyawan pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri.

### **Teknik Sampling**

Dalam penelitian ini metode Sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana. Menurut Kerlinger (2016), simple random sampling adalah metode penarikan diri dari suatu populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga semua anggota populasi atau semesta memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih atau dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2014), sampel acak sederhana disebut karena anggota sampel diambil secara acak dari populasi tanpa memandang hirarki populasi.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yaitu:

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian yaitu pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data pendukung data primer yang diperoleh dari jurnal, media internet, buku, majalah dan media sosial lainnya.

## Metode Pengumpulan Data

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, digunakan tiga teknik dalam pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara dan yang diwawancarai. Adapun jenis wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara tak berstruktur, di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan dibahas.

#### 2. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka bertujuan untuk memperoleh teori yang mendukung penelitian ini dengan sumber dari buku dan penelitian yang sebelumnya telah diteliti.

#### 3. Metode Kuesioner

Menurut Siregar (2017), kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu: gaji dan tunjangan serta kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

#### Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dinyatakan dengan simbol X, yaitu terdiri dari disiplin kerja dan pengawasan kerja.

##### 1. Gaji ( $X_1$ )

Kadarisman (2012) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Indikator dari gaji adalah:

##### a. Kelayakan

Kinerja tinggi menyebabkan karyawan mengharapkan gaji yang lebih tinggi. Hal ini sama halnya dengan tingkat usia dan masa kerja yang selalu membuat karyawan mengharapkan gaji yang pantas dan wajar dari suatu perusahaan.

##### b. motivasi kerja

Perasaan mendapatkan bayaran akan memotivasi karyawan, dan karyawan akan lebih termotivasi dan bekerja lebih baik untuk mendapatkan gaji yang layak.

c. Kepuasan kerja

Perasaan yang tercipta ketika karyawan dibayar berdasarkan faktor-faktor khusus karyawan seperti: 2. Bonus (X2)

Menurut Irma (2015), manfaat adalah program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang pembagiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, tetapi pada keanggotaan sebagai bagian dari suatu organisasi dan orang-orang yang memiliki banyak kebutuhan. Hal ini didasarkan pada. Untuk membuat mereka hidup normal dan bekerja dengan baik. Maruli (2011), metrik laba adalah: dari. memotivasi karyawan dalam bekerja

a. Tujuan kompensasi adalah agar karyawan bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Menjamin Asas Keadilan

Penghargaan tidak menginspirasi motivasi kerja kecuali penghargaan itu adil.

c. Bentuk Tunjangan

Manfaat dapat diberikan dalam bentuk uang atau manfaat dalam bentuk barang. Namun, untuk meningkatkan kinerja karyawan, Anda perlu mengetahui bagaimana proses pemberian tunjangan yang lebih efektif.

### **Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan menggunakan teori dari Robert L. Mathis & John H. Jackson (2016) antara lain:

1. Kuantitas. Hal ini berkaitan dengan kuantitas yang akan dieksekusi (quantity size).
2. Kualitas. Dengan kata lain, berkaitan dengan kualitas seberapa baik (atau buruk) laporan keuangan suatu perusahaan.
3. ketepatan waktu berdasarkan kecukupan; Definisi variabel menunjukkan bagaimana variabel akan diukur dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori yang mendasarinya. Penggajian dan tunjangan dan kinerja karyawan. Secara operasional, variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam kerangka konseptual berupa tabel-tabel sebagai berikut:

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Gaji ( $X_1$ )	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi	1. Kelayakan 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja	Likert

Variabel	Defenisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	dari statusnya yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi		
Tunjangan ( $X_2$ )	Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasar kinerja karyawan, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi	1. Memotivasi karyawan 2. Menjamin asas keadilan 3. Bentuk tunjangan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	Likert

## Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode dan model yang tepat agar data mentah yang diperoleh bermakna dan bermakna untuk menjawab pertanyaan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pengujian penerimaan tradisional, Model regresi yang baik tidak boleh menyimpang dari asumsi tradisional. Di bawah ini adalah pengujian asumsi tradisional dalam model regresi. Empat uji yang digunakan: multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, dan autokorelasi.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual atau noise dalam model regresi berdistribusi normal. Seperti diketahui, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pelanggaran asumsi ini membatalkan uji statistik sampel kecil. Uji normalitas dilakukan pada residual regresi. Tes dilakukan dengan menggunakan diagram plot P-P. Data reguler adalah data yang membentuk titik tidak jauh dari diagonal. Hasil



analisis regresi linier dengan menggunakan plot IP-P biasa dan residual error model regresi menunjukkan pola plot biasa yaitu sebaran titik tidak jauh dari diagonal.

### Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan palsu pada periode  $t$  dengan kesalahan palsu pada periode  $t - 1$  (sebelumnya) dalam model regresi linier. Jika ada korelasi, maka disebut masalah autokorelasi (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah model tanpa autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W) dengan tingkat kepercayaan = 5%.

### Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, mereka tidak ortogonal.

### Uji heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dengan pengamatan tetap lainnya dalam suatu model regresi. Oleh karena itu disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Scatterplot digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Jika tidak ada variabel yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

## 2 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaji dan tunjangan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) Model regresi linier berganda yang digunakan:

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

Keterangan :

Y = skor tingkat kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi

$X_1$  = skor dimensi variabel gaji

$X_2$  = skor dimensi variabel tunjangan

e = *error estimet.* (Sugiyono, 2014).

## 3 KOEFISIEN DETERMINAN ( $R^2$ )

Penentu digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, R-squared digunakan untuk mengukur variabel independen yang diteliti ( $x_1$  dan  $x_2$ ), gaji dan tunjangan, terhadap variabel dependen (Y), kinerja karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Artinya,  $R^2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan pengaruh variabel independen yang lebih kuat terhadap variabel dependen

## HASIL & PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### Sejarah Perusahaan

Perusahaan krupuk UD. Larasati ini merupakan bentuk perusahaan perseorangan yang salah satu usahanya bergerak dalam bidang perdagangan krupuk uyel yang belum jadi atau masih mentah. Dalam operasinya perusahaan ini dapat dikatakan sebagai perusahaan yang padat karyawannya karena proses produksi yang masih banyak diperlukan ketrampilan tenaga kerja manusia untuk menggerakkan peralatan yang masih sangat sederhana.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1994, pertama kali didirikan di desa. Badal Kec. Ngadiluwih kab. Kediri. Setelah 3 tahun perusahaan ini berkembang dan membutuhkan tempat yang lebih besar. Maka pemilik memutuskan untuk memindahkan perusahaan di Desa Rembang Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri. Dari usaha yang dijalankan selama beberapa tahun belakangan ini membuahkan hasil, perusahaan mengalami kemajuan pesat, dan akhirnya pemilik bisa membeli rumah yang terletak di Jln. Selorini 142 Dusun Selomanen, Desa. Purwokerto, RT/RW: 02/10 Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri. Usaha ini mengalami perkembangan yang pesat, akhirnya perusahaan ini membuka cabang yang terletak di kota Malang.

Pada tanggal 4 November 1999 perusahaan mendapatkan izin produksi dengan tanda daftar perusahaan (TDP) dengan nomor 132855204788, dan tanda daftar usaha perdagangan (TDUP) dengan nomor 451/13-28/TUDP/XI/1999 dari pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Kediri dengan modal awal sebesar Rp 50.000.000,00. Dan atas nama Bapak Djumadi.

#### Lokasi Perusahaan UD. Larasati

Penentuan lokasi atau letak industri sangat penting bagi perusahaan sebab dapat membawa pengaruh bagi keberhasilan, kelancaran dari aktivitas perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan krupuk UD. Larasati terletak di Dusun Selomanen Desa Purwokerto RT 03 RW 10 Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.

#### Bentuk Hukum

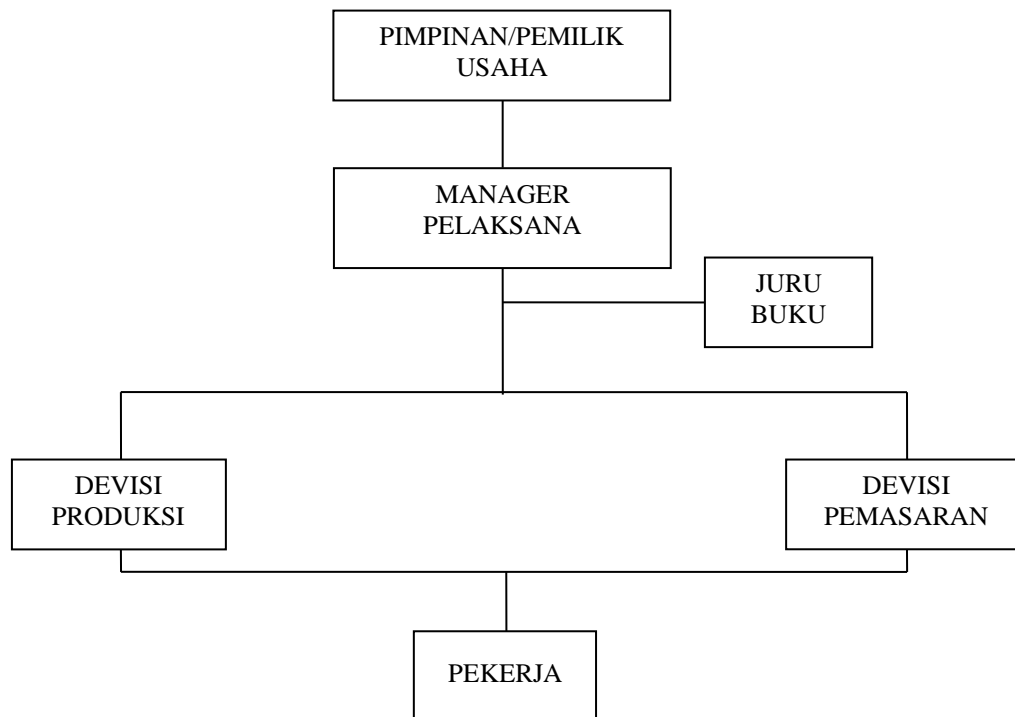
Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri merupakan perusahaan perseorangan dengan surat izin dari pemerintah kabupaten tingkat II Kediri dengan izin TDP = 132855204788, TDUP = 451/13-28/TUDP/XI/1999, SKTN=PEM-51/3/WJP.12/KP.0403/2003 dengan izin usaha tertanggal 4 November 1999 bentuk hukum dari perusahaan krupuk UD. Larasati Kediri adalah badan hukum perseorangan.

### Struktur Organisasi

Untuk dapat mengetahui secara rinci tentang cakupan operasional pada Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri, yang meliputi tugas dan fungsinya, dapat dilihat pada struktur organisasi di bawah ini:.

**Gambar : Struktur Organisasi Perusahaan Krupuk**

#### UD. Larasati Ngadiluwih Kediri



Sumber: Perusahaan Krupuk UD. Larasati Ngadiluwih Kediri (2021).

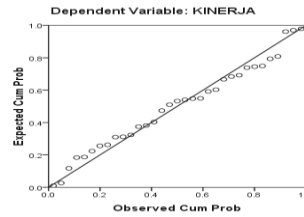
### 1. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada residual regresi. Tes dilakukan dengan menggunakan diagram plot P-P. Data reguler adalah data yang membentuk titik tidak jauh dari diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan menggunakan plot IP-P biasa dan residual model regresi menunjukkan pola plot biasa yaitu sebaran titik tidak jauh dari diagonal.

**Gambar : Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tidak jauh dari diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi berdistribusi normal.

• Uji autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dapat Anda cek dengan uji autokorelasi berikut ini.

**Tabel : Uji Autokorelasi Durbin Watson**

Model	Durbin-Watson
1	2,017

- a. Predictors; (Constant), Gaji dan Tunjangan
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2021).

Nilai Durbin Watson (DW) yang dihasilkan adalah 2,017. Nilai = 1,72, jadi  $4 - d_u = 4 - 1,72 = 2,28$ , dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson (dw) berada di antara  $d_u$  dan  $4 - d_u$ , sehingga memenuhi asumsi autokorelasi.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil pengujian multikolinieritas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

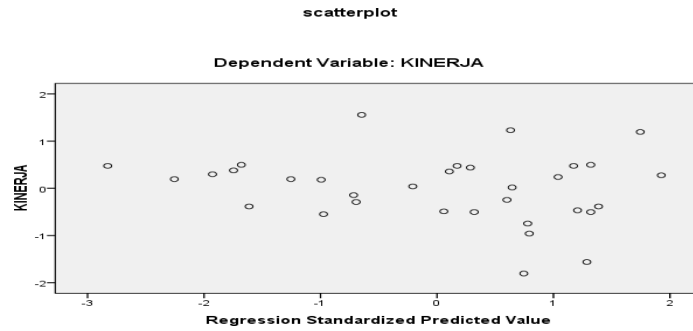
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaji	0.933	1.072	Bebas Multikolinier
Tunjangan	0.889	1.125	Bebas Multikolinier

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2021).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor dalam model regresi memiliki nilai VIF yang cukup kecil, semuanya kurang dari 10, dan nilai yang dapat diterima lebih besar dari 0,1. Artinya variabel bebas yang digunakan dalam penelitian

tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Artinya semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola yang jelas pada titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki indikasi adanya heteroskedastisitas. Artinya model regresi ini tidak memiliki bias yang signifikan.

Analisis regresi berganda

Tabel berikut menjelaskan perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.138	.871		2.455	.016		
Gaji	.237	.055	.330	4.298	.000	.933	1.072
Tunjangan	.183	.051	.277	3.608	.000	.889	1.125

a. Variabel tak bebas:

Data primer diolah oleh peneliti (2021).

Model regresi yang dapat dituliskan dalam bentuk regresi standar dari hasil tersebut adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 2,138 + 0,330X_1 + 0,277X_2 + 0,365X_3 + e$$

Dari rumus di atas, artinya:

sebuah. Konstanta ( $\alpha$ ) adalah 2,138. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel gaji dan kinerja, kinerja pegawai sebesar 2,138. Koefisien regresi gaji ( $b_1$ ) bertanda positif 0,330. Artinya, kenaikan gaji sebesar 1 unit menambah tunjangan sebesar 0,330 unit. Koefisien regresi surcharge ( $b_2$ ) bertanda positif 0,277. Artinya, kenaikan surcharge 1 unit akan menambah daya sebesar 0,277 unit.

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 a	.569	.555	1.110

Predictors: (Constant), Gaji dan Tunjangan

b. Variabel tak bebas:

kinerja karyawan

Data primer diolah oleh peneliti (2021).

Dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, nilai R-squared = 0,569 menunjukkan bahwa pengaruh gaji (X1) dan tunjangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,9%. Anda dapat melihat bahwa ada 43,1% sisanya dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SIMPULAN & SARAN****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaji memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika gaji naik, kinerja karyawan lebih baik. Hal ini didukung oleh hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa kinerja meningkat sebesar 0,330 untuk setiap penambahan satuan pembayaran. Artinya semakin tinggi/besar gaji maka semakin baik/baik kinerja pegawai tersebut.
2. Prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja pekerjaan yang lebih baik berarti kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa kinerjanya meningkat sebesar 0,277 untuk setiap penambahan unit kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi/besar tunjangan, maka semakin baik/baik kinerja pegawai tersebut.
3. Ketiga variabel independen, gaji (X1) dan prestasi kerja (X2), keduanya memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika gaji dan tunjangan meningkat secara bersamaan, kinerja karyawan meningkat.

**Saran**

1. Untuk Perusahaan UD Crackers. Larasati Gadirwi Kediri sebuah. Gaji telah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus berhati-hati untuk membayar karyawan dengan gaji yang wajar dan adil sesuai dengan beban kerja mereka.
- b. Organisasi harus memberi perhatian khusus pada program tunjangan karyawan. Memastikan

karyawan termotivasi dan termotivasi untuk bekerja. Bagi karyawan Perusahaan UD Cracker. Larasati Ngadiluwih Kediri hendaknya memperhatikan agar kinerja dapat ditingkatkan untuk lebih meningkatkan sistem kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2011. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mancana Jaya Cemerlang.
- Gomes, F. Cardosa. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Griffin, R.W. 2013. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani. 2012. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maharjan. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi*, Denpasar: Unud.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2016. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Moenir. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Satrohadiwiyo. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.



Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.

Sofyandi dan Garniwa. 2012. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sudarmanto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.

Tahir, Muh. 2018. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah.

Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.