Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 985-992
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1371

Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit

Alysia Alvita, Johni Paul Karolus Pasaribu, Febby Nanda Utami*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Manajemen Dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Jend. Sudirman, The Hok, Kec. Jambi Selatan, Kota Jambi, Jambi, Indonesia
Email: [1]alysiaalvita@gmail.com, [2]johnipaul@unama.ac.id, [3,*]febbynandautami@gmail.com
Email Penulis Korespondensi: febbynandautami@gmail.com

Abstrak-Karyawan menjadi aset penting bagi setiap perusahaan. Sama halnya dengan Asian Agri yang menganggap karyawan penting mengingat banyaknya jumlah karyawan yang dimilikinya. Keberhasilan perusahaan ditopang oleh kinerja karyawan yang bagus. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti meningkatkan gaji, memberikan tunjangan, dan juga fasilitas kerja yang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Asian Agri Regional Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan seluruh karyawan dijadikan sebagai populasi sebanyak 57 orang dengan sampel berjumlah 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian koefisien determinasi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah gaji berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan tunjangan dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) berkategori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang kinerja karyawan

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Gaji; Kinerja Karyawan; Tunjangan

Abstract-Employees become an important asset for every company. Similarly, Asian Agri considers employees important considering the large number of employees it has. The company's success is supported by good employee performance. Many ways can be done to improve employee performance, such as increasing salaries, providing benefits, and also supporting work facilities. This study aims to determine the effect of salary, benefits, and work facilities on the performance of Jambi Asian Agri Regional employees. The research method used was quantitative and all employees were made into a population of 57 people with a sample of 50 respondents. Data collection using questionnaires and data analysis methods using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and determination coefficient testing. The conclusion of the results of this study is that salary negatively affects employee performance, while benefits and work facilities have a positive effect on employee performance. All results of the description of employee performance variable (Y) statement items are in the high category, which means that the average respondent's answer to the statement item is on a scale of 3.41 – 4.20. This shows that the statement items of this research can help assess employee performance.

Keywords: Benefits; Employee Performance; Salary; Work Facilities

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kuat saat ini dan pasar yang dinamis, tentunya perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten (Rolando, 2024). Kompetennya sumber daya dapat membantu perusahaan untuk meningkatan kinerja perusahaan sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Maulana Tambunan et al., 2022; Prastiwi et al., 2022). Kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target pekerjaannya (Oktavia, 2021). Kinerja positif ataupun negatif dari suatu perusahaan tercerminkan dari kinerja karyawannya sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya.

Gaji dan tunjangan sendiri merupakan bentuk pemberian motivasi yang paling penting, karena pemenuhan kebutuhan menjadi alasan seseorang bekerja (Rolando & Mulyono, 2024a; Rolando & Pasaribu, 2024). Hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam memberikan performa yang lebih baik kepada perusahaan dan merasa lebih melekat dengan pekerjaannya (Shendy Citra & Ella Jauvani Sagala, 2019). Gaji menjadi kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan secara periodik atas pekerjaan yang dilakukannya (Oktavia, 2021). Kinerja karyawan yang diimbangi dengan gaji yang sesuai akan menimbulkan semangat agar giat dalam bekerja (Sep Setyo Budi et al., 2022). Gaji kecil disertai beratnya beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan karena menimbulkan rasa tidak ketidakadilan dan tidak dihargai oleh perusahaan (Shyreen, et al, 2022).

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja adalah tunjangan. Tunjangan ini sendiri merupakan bentuk program yang disediakan perusahaan agar karyawannya dapat hidup lebih sejahtera, yang dimana pemberian tunjangan ini didasarkan oleh tingkatan dari karyawan di dalam perusahaan (Oktavia, 2021). Pengadaan tunjangan oleh perusahaan didasarkan oleh premis bahwa karyawan sangat menghargai uang dan ingin memperoleh tambahan uang diluar gaji (Nurhasanah, 2021). Tunjangan yang diberikan secara tepat dan terpusat dapat mengarahkan karyawan untuk lebih terfokus pada tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan tidak hanya memberikan gaji dan tunjangan, melainkan kesejahteraan karyawan menjadi hal yang juga harus diperhatikan seperti fasilitas kerja (Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, 2022; Raschintasofi et al., 2022; Rolando et al., 2024). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang ada pada perusahaan yang dapat dinikmati dan mempermudah pekerjaan (Oktavia, 2021). Karyawan mengharapkan fasilitas yang menyenangkan dan memberikan rasa nyaman . Menciptakan tempat kerja yang sesuai dengan karyawan akan

Copyright © 2024 Author, Page 985
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 985-992
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1371

menimbulkan rasa nyaman sehingga karyawan akan lebih betah dan dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal. Hal ini juga tentu akan menguntungkan perusahaan apabila kinerja karyawan dapat didorong dengan memberikan fasilitas yang sesuai.

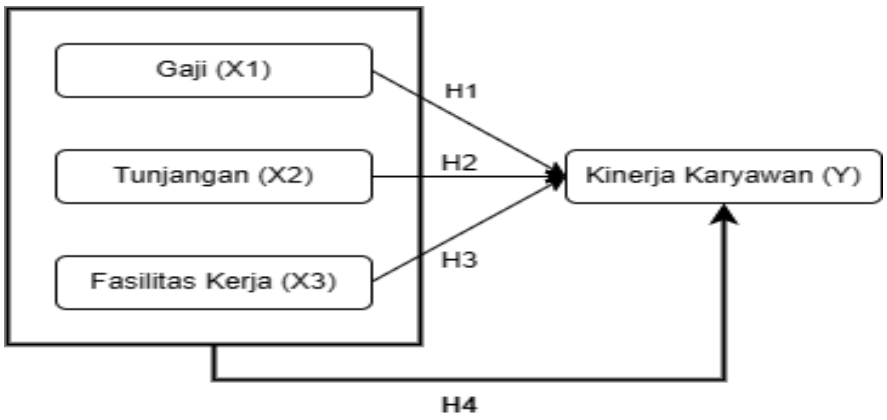
Asian Agri Regional Jambi adalah perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak di bidang produksi minyak sawit. Dalam meningkatkan performa perusahaannya, Asian Agri melakukan peningkatan performa sumber daya manusianya dengan cara memberikan motivasi dalam bentuk gaji dan tunjangan yang sesuai. Untuk mendukung pekerjaan seluruh karyawan, perusahaan memberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan seperti ruang sholat, dapur, komputer, ruang arsip, air conditioner, dan lain-lain. Tentunya semua gaji, tunjangan, dan fasilitas akan didasarkan pada sebarap bagus kinerja yang diberikan karyawan tersebut selama bekerja.

Penelitian yang dilakukan (Oktavia, 2021) menunjukan bahwa gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja dapat memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Penelitian lain (Rolando & Mulyono, 2024b; Shendy Citra & Ella Jauvani Sagala, 2019) menyatakan gaji dan tunjangan yang sesuai memberikan pendekatan terhadap perusahaan untuk karyawan agar performa yang diberikan dapat maksimal. Penelitian lain menyatakan bahwa dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang didapatkan karyawan memberikan dampak signifikan atas motivasi dan kinerja karyawan kepada perusahaan (Wang Xiao Dong & Ooi Kok Loang, 2023). Hasil penelitian lain menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayat et al., 2022). Kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh gaji dan tunjangan yang tidak sejalan dengan kinerja karyawan (Shyreen, et al, 2022).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Hasil pemikiran dalam penelitian ini dimulai dari adanya latar belakang masalah. Perusahaan mempunyai karyawan sebagai aset penting yang dimana akan sulit beroperasi tanpa karyawan sehingga perusahaan memberikan gaji, tunjangan, dan juga fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan sebagai bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan tersebut. Ketiga hal tersebut dapat digunakan karyawan agar kebutuhan terpenuhi dan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan. Perumusan masalah dapat dijabarkan dari latar belakang tersebut dan setelah mempelajari teori serta hasil penelitian terdahulu, terlihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Metode yang paling efektif pada penelitian ini yaitu secara kuantitatif eksplanatori. (Sugiyono, 2017), riset kuantitatif eksplanatori merupakan metode riset yang mendeskripsikan posisi variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antar variabel penelitian. Variabel-variabel yang akan dilakukan penelitian oleh penulis adalah gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh diantara variabel tersebut.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dibuat berdasarkan model penelitian diatas sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Diduga Gaji (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Asian Agri Regional Jambi.
b. Diduga Tunjangan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Asian Agri Regional Jambi.
c. Diduga Fasilitas Kerja (X3) secar parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Asian Agri Regional jambi
d. Diduga Gaji (X1), Tunjangan (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Asian Agri Regional Jambi.

Data dikumpulkan dari populasi dan sampel yang telah ditentukan dan kemudian akan dianalisis sesuai metode yang akan digunakan. Populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan Asian Agri Regional Jambi berjumlah 57 orang. Sampel adalah sebagian yang dipilih dari populasi yang ditentukan (Budi et al., 2022). Sampel yang digunakan adalah karyawan Asian Agri Regional Jambi dengan penentuan jumlah sampel jumlah sampel sebanyak 50 orang.

Copyright © 2024 Author, Page 986
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 985-992
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1371

Data primer dan juga data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer merupakan data yang peneliti kumpulkan secara individu seperti melalui survei ataupun wanwancara (Mahesa, 2022). Data sekunder merupakan data yang didapat dari orang lain misalnya melalui penelitian terdahulu (Mahesa, 2022). Sumber data sekunder pada penelitian ini berasal dari penelitian sebelumnya dan data primer yang dikumpulkan dari survey yaitu online kuesioner yang disebarkan pada populasi yang telah ditentukan.

Data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi bernama IBM SPSS Statistics 22. SPSS Statistics yaitu aplikasi yang digunakan untuk mengolah dan mengalisis data statistik. Menganalisis data dan melakukan uji regresi linear berganda dapat dilakukan dengan :

a. Uji kualitas data yang terbagi menjadi uji validitas dan uji reliabilitas.
   (Ghozali, 2009) menyatakan bahwa penggunaan uji validitas ketika ingin apakah data responden bersifat valid atau tidak. Data dikatakan valid apabila nilai r hitung (korelasi yang dihitung) lebih besar dari r tabel (korelasi yang terdapat dalam tabel distribusi) maka kuesioner dinyatakan valid. (Sugiarto & Situnjuk, 2006), uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah data yang dikumpulkan dapat dipercaya. Reliabilitas yang baik terlihat pada nilai alpha diatas 0,60.
b. Uji asumsi klasik yang terbagi menjadi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas
   Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi dengan normal jika nilai signifikansi > 0,05. Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antar tiap variabel bebas. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF < 10 maka tidak ada masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari tiap pengamat pada model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika nilai signifikansi > 0,05 (Sugiyono 2016).
c. Uji hipotesis yang terbagi menjadi uji t dan uji f
   Uji t ialah uji koefisien regresi atas tiap variabel bebas terhadap variabel terikat untuk melihat apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial mempengaruhi variabel terikat (Y). Nilai absolut dari statistik uji t yang melebihi nilai distribusi tabel t menyatakan hipotesis nol ditolak sehingga koefisien regresi parsial tersebut berpengaruh secara signifikan. Uji F adalah uji regresi yang mengecek secara bersama seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara simultan. Kriteria penilaian uji F adalah nilai uji F lebih kecil dibanding nilai tabel F dengan nilai signifikansi yang sudah ditetapkan maka hipotesis nol tidak ditolak sehingga ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

Uji instrumen variabel dilakukan guna mengukur validitas dan reliabilitas pada penelitian atau studi.

a. Uji validitas
   Pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai Rhitung > Rtabel sebesar 0,279 dengan df = 50 -2 = 48; α = 0,05 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 1. Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df=48)	Signifikansi	Keterangan
Gaji (X1)	Indikator 1	0,758	0,279	0,000	VALID
	Indikator 2	0,817	0,279	0,000	VALID
	Indikator 3	0,794	0,279	0,000	VALID
	Indikator 4	0,792	0,279	0,000	VALID
	Indikator 5	0,792	0,279	0,000	VALID
	Indikator 6	0,697	0,279	0,000	VALID
Tunjangan (X2)	Indikator 1	0,744	0,279	0,000	VALID
	Indikator 2	0,785	0,279	0,000	VALID
	Indikator 3	0,663	0,279	0,000	VALID
	Indikator 4	0,716	0,279	0,000	VALID
	Indikator 5	0,707	0,279	0,000	VALID
Fasilitas Kerja (X3)	Indikator 1	0,400	0,279	0,004	VALID
	Indikator 2	0,761	0,279	0,000	VALID
	Indikator 3	0,891	0,279	0,000	VALID
	Indikator 4	0,782	0,279	0,000	VALID
	Indikator 5	0,685	0,279	0,000	VALID
	Indikator 6	0,794	0,279	0,000	VALID
Employee Engagement (Y)	Indikator 1	0,791	0,279	0,000	VALID
	Indikator 2	0,724	0,279	0,000	VALID

Copyright © 2024 Author, Page 987
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 985-992
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1371

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df=48)	Signifikansi	Keterangan
	Indikator 3	0,861	0,279	0,000	VALID
	Indikator 4	0,704	0,279	0,000	VALID
	Indikator 5	0,771	0,279	0,000	VALID
	Indikator 6	0,715	0,279	0,000	VALID

b. Uji reliabilitas
Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden. Pengambilan keputusan uji reliabilitas berdasarkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Terlihat semua nilai Cronbach's Alpha bernilai diatas 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaji (X1)	0,863	RELIABEL
Tunjangan (X2)	0,758	RELIABEL
Fasilitas Kerja (X3)	0,817	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	RELIABEL

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan agar hasil analisis yang didapat dianggap valid dan akurat.

a. Uji normalitas
Uji normalitas guna menguji data yang ada terdistribusi normal atau tidak menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	0
	Std. Deviation	1,9942675
Most Extreme Differences	Absolute	0,07
	Positive	0,064
	Negative	-0,07
Test Statistic		0,07
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Kriteria agar data tersebut dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal.

b. Uji multikolinearitas
Uji multikolinearitas dilakukan guna menguji apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan terikat.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,58	2,665		4,721	0		
	Gaji	-0,294	0,079	-0,333	-3,703	0,001	0,927	1,079
	Tunjangan	0,534	0,117	0,486	4,57	0	0,664	1,506
	Fasilitas Kerja	0,374	0,105	0,374	3,55	0,001	0,675	1,482
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Kriteria data dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas guna melihat apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain pada model regresi.

Copyright © 2024 Author, Page 988
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 985-992
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1371

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Gaji	Tunjangan	Fasilitas Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaji	Correlation Coefficient	1	0,116	-0,038	0,007
		Sig. (2-tailed)	.	0,422	0,795	0,961
		N	50	50	50	50
	Tunjangan	Correlation Coefficient	0,116	1	,531**	-0,128
		Sig. (2-tailed)	0,422	.	0	0,375
		N	50	50	50	50
	Fasilitas Kerja	Correlation Coefficient	-0,038	,531**	1	-0,064
		Sig. (2-tailed)	0,795	0	.	0,659
		N	50	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,007	-0,128	-0,064	1
		Sig. (2-tailed)	0,961	0,375	0,659	.
		N	50	50	50	50

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

Hasil Uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaji = 0,961, tunjangan = 0,375, dan fasilitas kerja = 0,659 dimana nilai tersebut telah melebihi kriteria uji heteroskedastisitas yaitu 0,05 sehingga data penelitian ini disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk pengambilan keputusan mengenai populasi berdasarkan sampel yang telah dikumpulkan.

a. Uji t

Rumus regresi linear berganda dari tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a) Nilai konstanta sebesar 12,580 artinya apabila variabel gaji (X1), tunjangan (X2), dan fasilitas kerja (X3) bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 12,580.
b) Nilai koefisien variabel gaji (X1) sebesar -0,294 artinya apabila variabel gaji (X1) bertambah sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0,294 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).
c) Nilai koefisien variabel tunjangan (X2) sebesar 0,534 artinya apabila variabel tunjangan (X2) bertambah 1% maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,534 sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
d) Nilai koefisien variabel fasilitas kerja (X3) sebesar 0,374 artinya apabila variabel fasilitas kerja (X3) bertambah 1% maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,374 sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t dianggap signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai thitung > ttabel, apabila thitung bernilai negatif maka harus lebih besar daripada t tabel dengan df = 46 dan α = 0,05. Hasil uji parsial dapat dilihat sebagai berikut :

a) Nilai signifikansi variabel gaji (X1) adalah 0,001 < 0,05 dan thitung -3,703 > -2,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
b) Nilai signifikansi variabel tunjangan (X2) adalah 0,000 < 0,05 dan thitung 4,570 > 2,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
c) Nilai signifikansi variabel fasilitas kerja (X3) adalah 0,001 < 0,05 dan thitung 3,550 > 2,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,58	2,665		4,721	0
	Gaji	-0,294	0,079	-0,333	-3,703	0,001
	Tunjangan	0,534	0,117	0,486	4,57	0
	Fasilitas Kerja	0,374	0,105	0,374	3,55	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Copyright © 2024 Author, Page 989
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 985-992
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1371

b. Uji F
Uji simultan dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05 dan Fhitung > Ftabel bernilai 2,80 dengan df = 47, jumlah X =3, dan signifikansi = 0,05. Hasil uji simultan diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan Fhitung bernilai 29,139 > Ftabel 2,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji (X1), tunjangan (X2), dan fasilitas kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji F

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**Df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	370,342	3	123,447	29,139	,000[b]
	Residual	194,878	46	4,236		
	Total	565,22	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaji, Tunjangan

c. Koefisien determinasi
Nilai adjusted R^2 menunjukkan nilai 0,633 atau 63,3%. Hal ini berarti variabel gaji (X1), tunjangan (X2), dan fasilitas kerja (X3) memiliki kemampuan untuk menjelaskan 63,3% variasi pada variabel kinerja karyawan (Y) dan sisanya yaitu 36,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	,809[a]	0,655	0,633	2,058

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaji, Tunjangan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3.4 Analisis Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Asian Agri Regional Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karyawan merasa senang apabila diberikan peningkatan gaji karena telah bekerja dengan baik. Uji jawaban responden atas indikator gaji menunjukan hasil yang tinggi yaitu 3,61 yang mengindikasikan bahwa karyawan puas dengan gaji yang diterima dan sesuai harapan mereka sehingga kebutuhan dapat terpenuhi. Gaji yang besar dan meningkat tentu akan diiringi dengan tugas serta kewajiban yang semakin banyak yang harus diselesaikan dengan baik mengingat gaji yang akan diterimanya sehingga hal ini dapat memicu stres karena terlalu banyak pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pemberian gaji adalah masa kerja (Thesalonica, 2019) yang merupakan pengalaman karyawan yang akan menentukan pertumbuhan jabatan dalam perusahaan selama dia bekerja. Karyawan cenderung memiliki rasa bosan dan rasa malas setelah bekerja dalam masa periode tertentu sehingga kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan walaupun telah diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan dan masa kerjanya (Osep Hijuzaman et al., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa variabel gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaji berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan dituntut bekerja lebih giat dan mendapatkan beban lebih banyak setelah diberikan peningkatan gaji yang diinginkan (Osep Hijuzaman et al., 2022).

3.5 Analisis Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Asian Agri Regional Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tunjangan diberikan perusahaan sebagai tambahan bayaran kepada karyawan dalam bentuk insentif diluar dari gaji pokok yang diterima karyawan (Shyreen, et al, 2022). Biasanya perusahaan memberikan tunjangan untuk memenuhi rasa aman seperti perawatan kesehatan, keamanan ekstra dan keuntungan lainnya sebagai bentuk pelayanan dan menunjukkan rasa terima kasih perusahaan atas kinerja yang telah dihasilkan karyawan (Oktavia, 2021). Rasa aman yang tercipta akan membuat karyawan merasa bebas dan dapat lebih fokus dalam bekerja karena merasa terlindungi secara jasmani sehingga kinerja akan meningkat. Pemberian tunjangan tepat sasaran, adil, dan sesuai dengan tanggungjawab akan mendorong karyawan untuk lebih produktif, yang dimana meningkatkan motivasi da kinerja karyawan (Hervina Rianissany Harahap, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hervina Rianissany Harahap, 2021) dimana tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian (Sampurno et al., 2020) yang menemukan bahwa variabel tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh juga menunjukkan hasil yang sama dimana tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu menyediakan sarana dan prasarana sebagai bentuk pelayanan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan benefit yaitu dalam bentuk tunjangan (Shyreen et al., 2022).

3.6 Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asian Agri Regional Jambi

Copyright © 2024 Author, Page 990
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 985-992
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1371

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Salah satu hal penting yang dibutuhkan karyawan ketika bekerja adalah fasilitas kerja (Juliet J. M. Monde et al., 2022). Peralatan yang memadai dan fasilitas yang mendukung produktivitas dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Umumnya perusahaan menyiapkan fasilitas seperti tempat ibadah, dapur, komputer, scanner, printer, air conditioner, toilet bersih, dan lain sebagainya (Yandi et al., 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Juliet J. M. Monde et al., 2022) yang menemukan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas menjadi faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan agar dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien (Jufrizen, 2021). Fasilitas yang baik adalah fasilitas yang sesuai kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, dan mudah dalam penggunaan (Yandi et al., 2023). Perusahaan yang tidak dapat memenuhi fasilitas yang dibutuhkan karyawan akan berdampak negatif pada semangat, produktivitas, dan kinerja karyawan karena tidak dapat bekerja dengan baik (Oktavia, 2021).

3.7 Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan F silitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asian Agri Regional Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji (X1), tunjangan (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Gaji yang bepengaruh negatif, apabila diterapkan bersama dengan tunjangan dan fasilitas kerja akan tetap memberikan pengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi dan dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya (Jufrizen, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oktavia, 2021) yang menyatakan bahwa gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan sehingga apabila gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja meningkat secara bersama maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang dihasilkan atas kinerja karyawan dengan cara memberikan reward seperti kenaikan jabatan atau gaji, tambahan tunjangan, dan hal yang diperlukan untuk memudahkan pekerjaannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asian Agri Regional Jambi dengan jumlah 50 data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel gaji (X1) berkategori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang gaji. Hasil penelitian menunjukan variabel gaji (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai t hitung -3,703 > -2,013 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Osep Hijuzaman dkk. (2022) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan Sep Setyo Budi dkk. (2022), Shyreen dkk. (2022), Hervina Rianissany Harahap (2021), A. Oktavia (2021) dan Sampurno dkk. (2020) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel tunjangan (X2) barketegori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang tunjangan. Hasil penelitian menunjukan variabel tujangan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai t hitung 4,570 > 2,013 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dengan Sep Setyo Budi dkk. (2022), Shyreen dkk. (2022), Sampurno dkk. (2020) dan A. Oktavia (2021) yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak konsisten dengan Hervina Rianissany Harahap (2021) yang menyatakan bahwa tunjangan tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel fasilitas kerja (X3) berkategori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang fasilitas kerja. Hasil penelitian menunjukan variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai t hitung 3,550 > 2,013 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dengan Juliet J. M. Monde dkk. (2022), A. Oktavia (2021), Pratiwi, Nurul Jihan (2019), Ningrum, Indah Pawestri Setia (20190, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) berkategori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan dimana semakin tinggi gaji maka kinerja karyawan akan semakin rendah karena semakin banyak pula pekerjaan dan tanggungjawab yang harus diselesaikan. Rasa malas dan lelah melihat banyaknya pekerjaan perlu diatasi perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat seiring meningkatnya gaji. Perusahaan dapat menyusun ulang deskripsi pekerjaan tiap jabatan agar karyawan tidak terlalu terbebani dengan beban kerja yang

Copyright © 2024 Author, Page 991
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 985-992
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1371

begitu banyak sehingga mengurangi stress dan apabila diperlukan melakukan penambahan karyawan pada divisi yang membutuhkan.

REFERENCES

Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, A. F. (2022). Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Layanan Ekspedisi J & T Express Dengan Metode Algoritma Naive Bayes Jurnal Manajemen Teknologi dan Sistem Informasi (JMS). 1(April), 78–88.

Budi, S. S., Dewandaru, B., & Susilaningsih, N. (2022). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD â€œ Larasatiâ€ Ngadiluwih Kediri. RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi, 3(1), 124–146. https://doi.org/10.30737/risk.v3i1.3950

Hervina Rianissany Harahap. (2021). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan [Ekonomi dan Bisnis Islam]. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Hidayat, F., Suwandi, S., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(2), 673. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6231

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Juliet J. M. Monde, Riane J. Pio, & Joula J. Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. Productivity, 3(2), 187.

Mahesa, Y. (2022). Perbedaan Data Primer Dan Sekunder Dalam Penelitian. Https://Belajarekonomi.Com/Perbedaan-Data-Primer-Dan-Sekunder/.

Maulana Tambunan, T., Sulistiono, M., Rasywir, E., & Ilmu Komputer, F. (2022). Jurnal Manajemen Teknologi dan Sistem Informasi (JMS) Penerapan Data Mining Menggunakan Metode K-Means Untuk Menentukan Status Covid-19 di Jambi. 2(September), 196–204. https://corona.jambiprov.go.id/v2/

Nurhasanah, S. (2021). Pengaruh Pemberian Reward, Insentif, Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Kayawan [Ekonomi Dan Bisnis]. Universitas Islam Malang.

Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Otonomi, 21(1), 48. https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604

Osep Hijuzaman, Indra Gumelar, Adi Yusup Kurniawan, Ersa Rubiarti, & Mekarisda Togatorop. (2022). Analysis Of Salary Influence On Employee Performance Through Mediation Motivation And Wellbeing Variables. The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism, 1(1), 3.

Prastiwi, H., Pricilia, J., & Raswir, E. (2022). Implementasi Data Mining Untuk Menentuksn Persediaan Stok Barang Di Mini Market Menggunakan Metode K-Means Clustering Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer (JAKAKOM). Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer (JAKAKOM), 1(April), 141–148.

Raschintasofi, M., Khumairo, N., Rasywir, E., & Feranika, A. (2022). Analisis Tingkat Pemahaman Mahasiswa Universitas Dinamika Bangsa Dalam Pembelajaran Daring Menggunakan Algoritma K-Nearst Neighbor. Jurnal Manajemen Teknologi Dan Sistem Informasi (JMS), 2(1), 69–77. https://doi.org/10.33998/jms.2022.2.1.29

Rolando, B. (2024). The Role Of Artificial Intelligence In Personalized And Customized Engagement Marketing: A Comprehensive Review. Economics and Business Journal (ECBIS), 2(3), 301–316.

Rolando, B., & Mulyono, H. (2024a). Managing Risks In Fintech: Applications And Challenges Of Artificial Intelligence-Based Risk Management. Economics and Business Journal (ECBIS), 2(3), 249–268.

Rolando, B., & Mulyono, H. (2024b). Unlocking The Power Of Data: Effective Data-Driven Marketing Strategies To Engage Millennial Consumers. Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME, 4(3). https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika

Rolando, B., Mulyono, H., Hartanti, R., & Ingriana, A. (2024). Exploring The Theory Of Financial Innovation In The Context Of Industry 4.0. Management Economics Trade and Accounting Journal (META-JOURNAL), 1(4), 147–158.

Rolando, B., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The Role of Brand Equity and Perceived Value on Student Loyalty: A Case Study of Private Universities in Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE), 3(1), 359–369.

Sampurno, B., Sumadi, & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 10(2), 194.

Sep Setyo Budi, Bothy Dewandaru, & Nunung Susilaningsih. (2022). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kerupuk UD “Larasati” Ngadiluwih Kediri. Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi, 3(1), 10.

Shendy Citra, & Ella Jauvani Sagala. (2019). Studi Kasus PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan 1 Suralaya Cilegon. E-Proceeding of Management, 6(2), 3754–3762.

Shyreen, N., Fauzi, A., Oktarina, L., & Febrianti, B. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(4), 469.

Thesalonica, D. A. (2019). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Tegal [Akuntansi]. Politeknik Harapan Bersama.

Wang Xiao Dong, & Ooi Kok Loang. (2023). The Influence of Salary Compensation on Employee Performance in Shengshitongda: A Qualitative Investigation. Academy Inspired Network, 8(53), 100–113.

Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. Jurnal Ilmiah Management Agribisnis. Jurnal Ilmiah Management Agribisnis, 4(1), 32.

Copyright © 2024 Author, Page 992
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License