

PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL NATAMA SYARIAH PADANGSIDIMPUAN

Nofinawati

Institut Agama Negeri Padangsidempuan

Email : nofinawati82@gmail.com

Abstrak,

Gaji dan tunjangan sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Kinerja karyawan pada hotel ini masih belum terlaksana dengan baik, karena beberapa karyawan tidak melaksanakan tugasnya masing-masing dengan maksimal sedangkan gaji diberikan tepat pada waktunya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, dengan pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh sebanyak 27 responden. Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,709, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,9%. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, dengan nilai F_{hitung} 29,212 dan F_{tabel} 2,54. Maka terdapat pengaruh yang positif antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Secara parsial gaji tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,354 < 1,710$. Secara parsial tunjangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $1,836 > 1,710$.

Kata Kunci : Gaji, Tunjangan, Kinerja

Abstract,

Salaries and benefits are very influential in determining the achievement of employee performance at the Natama Syariah Hotel Padangsidempuan. The employee's performance at this hotel is still not well implemented, because some employees do not carry out their respective duties to the maximum while the salary is given on time. This study is a quantitative study, the population used in this study were all employees at the Natama Syariah Hotel Padangsidempuan, with sampling of 27 respondents saturated sampling. The results of the research carried out obtained the test results of the coefficient of determination (R^2) of 0.709, this indicates that the percentage effect of variable salaries and benefits on employee performance is 70.9%. While the remaining 29.1% is influenced by other variables not included in this research model. Simultaneously states that there is an influence between salary and benefits together on employee performance at the Natama Syariah Hotel Padangsidempuan, with F value of 29.212 and F_{table} 2.54. Then there is a positive influence between salary and benefits on employee performance at the Natama Syariah Hotel Padangsidempuan. Partially salaries do not have an effect on the performance of employees of the Natama Syariah Hotel Padangsidempuan with a $t_{count} < t_{table}$ which is $1.354 < 1.710$. Partially the benefits have an influence on the performance of employees of the Natama Syariah Hotel Padangsidempuan with a $t_{count} > t_{table}$ which is $1.836 > 1.710$.

Keyword : Salary, Benefits, Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perusahaan-perusahaan lokal baik swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dituntut untuk bersaing lebih ketat dengan perusahaan-perusahaan asing. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) pernah didefinisikan sebagai orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, mengadakan inovasi, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Organisasi harus memiliki dan mempertahankan karyawan terbaik, tercerdas dan memiliki ragam inovasi. Organisasi juga harus memiliki karyawan yang dapat bekerjasama untuk menghasilkan produk lebih baik dan lebih cepat di tempat kerja. Keunggulan bersaing organisasi ditentukan kualitas Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, penanganan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia yang strategis, menyatu, selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja (Rahadi, 2010).

Karyawan dengan kinerja yang baik diberikan penghargaan berupa gaji. Gaji merupakan nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam sebuah perusahaan (Sucipto, 2010).

Gaji merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri. Memberikan gaji menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi dan mempertahankan pegawai yang ada.

Tunjangan atau *fringe benefits* merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefits* dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. *Fringe benefits* merupakan kompensasi tidak langsung, karena tidak

langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Meskipun demikian pemberian kompensasi pelengkap ini menjadi semakin penting bagi organisasi (Samsudin, 2010).

Hotel Natama Syariah Padangsidempuan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 100 Padangsidempuan, kelurahan Sitamiang Kec. Padangsidempuan Batunadua, kota Padangsidempuan, Sumatera Utara, merupakan hotel yang berbasis syariah yang ada di Padangsidempuan. Pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan memiliki peraturan yang sesuai dengan prinsip syariah seperti berpakaian, karyawan harus disesuaikan dengan syariah serta pada saat waktu sholat tiba, karyawan melakukan sholat secara bergantian dengan pergantian *shif* agar karyawan dapat melaksanakan sholat.

Kinerja karyawan dari segi tanggung jawab masih ada saja karyawan yang lalai dalam bekerja, yaitu kinerja karyawan *security* atau penjaga keamanan yang tidak bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya, dimana *security* tersebut sering tidur pada saat jam bekerja sehingga keamanan hotel tersebut tidak ada. Serta apabila mengalami kesibukan dimana pengunjung atau tamu lebih banyak, yang menyebabkan pelayanan berkurang dan kinerja menurun, padahal dengan banyaknya pengunjung atau tamu dapat menambah gaji atau bonus karyawan (Samsudin, 2010).

Pemberian gaji kepada karyawan sesuai dengan upah minimum regional yang diberikan kepada karyawan tetap saja. Dimana karyawan bisa dikatakan karyawan tetap terletak lamanya waktu kerja. karyawan tetap memiliki masa kerja lebih lama bisa lima hingga sepuluh tahun setelah diangkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan karyawan tidak tetap mereka bekerja tiga atau enam bulan bahkan satu tahun batasannya tiga tahun saja. Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur dan terus menerus. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang menerima penghasilan hanya apabila karyawan bekerja berdasarkan jumlah hari kerja.

Tunjangan yang diberikan pada karyawan Hotel Natama Syariah seperti: BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, tunjangan jabatan dan tunjangan disiplin. Karyawan yang hadir dan pulang tepat pada waktunya, sebagai bukti dengan mengisi absen. Pengunjung atau tamu pada Hotel Natama Syariah relatif, tergantung adanya acara atau momen seperti acara pemilu, hari-hari besar, dan lain-lain. Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan”.

TINJAUAN TEORITIK

Gaji

Dessler dalam buku Sadili Samsudin mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem

pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kerjanya, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya per jam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya. Pembayaran berdasarkan hasil kerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Armstrong dan Murlis, dalam bukunya Pedoman Praktis Sistem Penggajian, berpendapat gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang (Samsudin, 2010).

Gaji adalah pemberian uang secara langsung yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan (Handoko, 2009). Gaji adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan periode waktu. Dalam menentukan besarnya upah dan gaji yang diberikan perusahaan mempertimbangkan besarnya upah dan gaji yang diberikan kompetitor kepada para karyawannya (Sunardi dan Primasitiwi, 2012).

Tunjangan

Menurut Dessler tunjangan (*benefits*) adalah menggambarkan satu bagian penting dari setiap upah karyawan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan. Tunjangan-tunjangan umumnya tersedia bagi semua karyawan sebuah perusahaan dan meliputi hal-hal seperti waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, dan fasilitas pengasuhan anak (Dessler, 1998).

Menurut Handoko (2001) tunjangan merupakan bentuk kompensasi pelengkap, sering disebut *fringe benefits* adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi pelengkap ini berbentuk penyediaan paket *benefits* dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan, *benefits* dan pelayanan tersebut merupakan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Tunjangan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut (Sofyandi, 2008).

Kinerja Karyawan

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*, *performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry-nya* adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Fattah dalam buku Dedi Rianto Rahadi kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedarmayanti dalam buku Dedi Rianto Rahadi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksana kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Rahadi, 2010).

Dessler mengatakan kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja (Dessler, 2007).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu memengaruhi variabel yang lain (Azwar, 2004).

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pegawai Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan cara: (1). Membagikan kuesioner, (2). Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, (3). Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan kemudian dianalisis. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala ordinal. Dimana skala likert ini merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor.

Penelitian ini mengambil datanya dengan membagikan kuesioner, maka penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrument. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu dengan menggunakan SPSS Versi 21,0.

Dan uji reliabilitas adalah Suatu instrument pengumpulan data dikatakan reliabilitas jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Jadi, uji reliabilitas instrument dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Dengan menggunakan formula *cronbach alfa*, dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alfa* > 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah kelompok data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan mendasarkan pada uji *Kolmogorov Smirnow* (KS). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiono dan susanto, 2015).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah adanya lebih dari satu hubungan linear yang sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Syaratnya dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai toleransi dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai (VIF) kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Teknik yang digunakan adalah uji koefisien korelasi Spearman's rho ialah mengorelasikan variabel independen dengan residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila yang kita hadapi mempunyai skala ordinal, maka korelasi *product moment* tidak dapat digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu (Umar, 2013). Auto korelasi terjadi jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 atau diatas +2, dan tidak terjadi autokorelasi jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 dan +2 (Sarwono, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan autokorelasi karena peneliti tidak menggunakan *time series*.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_1), etika (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Sehingga dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda adalah:

$$DK = a + b_1 HK + b_2 TP + b_3 BJ/G$$

Koefisien Determinasi

Analisa determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen (Setiawan dan Kusriani, 2010).

Uji t dan Uji f

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen, maka digunakan tingkat signifikansi 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Adapun kriteria pengujian ini sebagai berikut:

Apabila nilai F hitung $< F_{table}$ atau nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai F hitung $> F_{table}$ atau nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrumen dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Hasil dari uji validitas penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,842	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 25$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,323$	Valid
2	0,821		Valid
3	0,728		Valid
4	0,810		Valid
5	0,887		Valid
6	-0,059		Tidak Valid
7	-0,226		Tidak Valid
8	0,664		Valid
9	0,608		Valid
10	0,755		Valid
11	0,862		Valid
12	-0,191		Tidak Valid
13	0,401		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Hasil uji validitas dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh item pernyataan tiga diantaranya tidak valid yaitu: $-0,059 < 0,323$, $-0,226 < 0,323$ dan $-0,191 < 0,323$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X₂)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,813	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 25$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,323$	Valid
2	0,854		Valid
3	0,914		Valid
4	-0,241		Tidak Valid
5	0,828		Valid
6	0,722		Valid
7	0,700		Valid
8	0,777		Valid
9	0,776		Valid
10	0,718		Valid
11	0,642		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Hasil uji validitas dari tabel di atas bahwa dari seluruh item pernyataan satu diantaranya $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa $-0,241 < 0,323$ dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,702	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 25$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,323$	Valid
2	0,527		Valid
3	0,708		Valid
4	0,744		Valid
5	0,706		Valid
6	0,621		Valid
7	0,805		Valid
8	0,761		Valid
9	0,504		Valid
10	0,355		Tidak Valid
11	0,480		Valid
12	-0,282		Tidak Valid
13	0,721		Valid
14	0,608		Valid
15	0,777		valid
16	0,556		Valid
17	0,493		Valid
18	-0,207		Tidak Valid
19	0,562		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22

Hasil uji validitas di atas dapat diketahui dari seluruh item pernyataan tiga diantaranya tidak valid yaitu: $0,355 < 0,323$, $-0,282 < 0,323$ dan $-0,207 < 0,323$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika *cronbach alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja Karyawan Y	.905	16
Gaji (X ₁)	.922	10
Tunjangan (X ₂)	.938	10

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Hasil uji reliabilitas di atas pada kinerja karyawan diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,905. Nilai *cronbach alpha* 0,905 > 0,60 sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Hasil uji reliabilitas pada variabel gaji diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,922. Nilai *cronbach alpha* 0,922 > 0,60 sehingga variabel gaji dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Hasil uji reliabilitas dari tabel 4.7 variabel tunjangan diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,938. Nilai *cronbach alpha* 0,938 > 0,60 sehingga variabel tunjangan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan pada metode uji *one sample kolmogorov smirnov*.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36110916
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.086
Test Statistic		.095
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.

Berdasarkan tabel di atas dilihat dari hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,10 ($0,200 > 0,10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara *independent variable*. Apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.734	4.038		8.601	.000		
Total_X1_Gaji	.382	.282	.365	1.354	.188	.167	5.997
Total_X2_Tunjangan	.462	.252	.495	1.836	.079	.167	5.997

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel gaji sebesar $5,997 < 10$ dan variabel tunjangan sebesar $5,997 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *independent*. Sementara nilai *tolerance* dari gaji sebesar $0,167 > 0,1$ dan variabel tunjangan sebesar $0,167 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel *independent* lebih besar dari 0,1 dari penilaian tersebut bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara *independent variable*.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang diambil untuk melihat ketidaksamaan varian dari residual ialah uji *spearman's rho*. Jika nilai signifikan $> 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations					
		Total_Y_K inerja_Kar yawan	Total_X1 _Gaji	Total_X2 _Tunjang an	Unstandardized Residual
Spearm	Correlation Coefficient	1.000	.855**	.859**	.327

an's rho	Total_Y_Kinerja_Karyawan	Sig. (2-tailed) N	.	.000	.000	.096
			27	27	27	27
	Total_X1_Gaji	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.855**	1.000	.886**	-.039
			.000	.	.000	.847
			27	27	27	27
	Total_X2_Tunjangan	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.859**	.886**	1.000	-.074
			.000	.000	.	.715
			27	27	27	27
	Unstandar dized Residual	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.327	-.039	-.074	1.000
			.096	.847	.715	.
			27	27	27	27

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

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Dari tabel di atas hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel gaji sebesar $0,847 > 0,10$ dan variabel tunjangan sebesar $0,715 > 0,10$. Jadi dari kedua variabel *independent* tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.685	4.539

a. Predictors: (Constant), Total_X2_Tunjangan, Total_X1_Gaji

b. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,709 atau 70,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,9%. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.734	4.038		8.601	.000		
Total_X1_Gaji	.382	.282	.365	1.354	.188	.167	5.997
Total_X2_Tunjangan	.462	.252	.495	1.836	.079	.167	5.997

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

$$KK = a + b_1G + b_2T + e$$

$$KK = 34,734 + 0,382 G + 0,462 T + e$$

Konstanta sebesar 34,734 artinya apabila variabel gaji dan tunjangan dianggap konstanta maka kinerja karyawan adalah sebesar 34,734 satuan.

Koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,382 satuan, apabila koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaji dengan kinerja karyawan, semakin tinggi gaji maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel tunjangan sebesar 0,462 satuan, apabila koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tunjangan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi tunjangan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji-t)

Uji-t atau parsial dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh signifikan antara variabel gaji, tunjangan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji signifikan parsial adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Uji Koefisien secara parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.734	4.038		8.601	.000		
Total_X1_Gaji	.382	.282	.365	1.354	.188	.167	5.997
Total_X2_Tunjangan	.462	.252	.495	1.836	.079	.167	5.997

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas Untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $27 - 2 - 1 = 24$, dengan menggunakan signifikan 10% : $2 = 5\%$ (0,05). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,710 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4. 10 di atas dapat dilihat bahwa variabel gaji sebesar $1,354 < 1,710$ maka H_a ditolak H_o diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial.

Pada variabel tunjangan sebesar $1,836 > 1,710$ maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh signifikan semua variabel bebas antara gaji dan tunjangan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203.795	2	601.898	29.212	.000 ^b
	Residual	494.501	24	20.604		
	Total	1698.296	26			

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_X2_Tunjangan, Total_X1_Gaji

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29,212 dengan signifikan 0,10 dengan df $27 - 2 - 1 = 24$. Hasil F_{tabel} sebesar 2,54 $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Persamaan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

$$KK = 34,734 + 0,382 G + 0,462 T + e.$$

Gaji (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,354 < 1,710$. Maka, hasil penelitian ini bertentangan dengan teori ataupun tidak sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa pemberian gaji atau penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dengan adanya tiga hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti:

Penelitian Guidio Erick Prabowo yang berjudul Pengaruh Persepsi Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dengan hasil penelitian nilai $t_{hitung} 0,433 < t_{tabel} 2,003$, yang menyatakan persepsi gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian M. Ikhwan Maulana Haeruddin dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar, yang menyatakan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Firziyanah Mustika Utami yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok, dengan hasil penelitian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $1,282 < t_{tabel} 2,201$.

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa penelitian di atas bahwa gaji tidak selalu dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun gaji telah diberikan tepat waktu setiap bulannya. Menurut peneliti disini peran dari pimpinan ataupun manajer suatu perusahaan harus meninjau kembali apakah gaji atau penghargaan yang diberikan sudah cukup atau dapat memenuhi kebutuhan dan bagaimana agar kinerja karyawan lebih baik dan terus mengalami kemajuan. Begitu juga dengan karyawan harus bekerja dengan baik dengan memperhatikan sesuatu yang dapat membangkitkan semangat kerja seperti gaji, tunjangan dan penghargaan lainnya.

Tunjangan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,836 > 1,710$. Penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa tunjangan (*benefits*) adalah satu bagian penting dari setiap upah dan pembayaran keuangan tidak langsung karyawan seperti, waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, dan fasilitas lainnya. Teori lain juga mengatakan tunjangan merupakan bentuk kompensasi pelengkap yang sering disebut *fringe benefits* adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu Farikha Nur Khasanah yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (Ss) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng Ss Samirono Dan Jalan Kaliurang) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dapat diambil kesimpulan dari beberapa teori dan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa tunjangan ataupun kompensasi tidak langsung sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan menjamin adanya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun dan fasilitas lainnya. Sehingga karyawan dapat bertahan bekerja dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaji (X₁) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,354 < 1,710$. Sedangkan tunjangan (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,836 > 1,710$. Hal ini berimplikasi bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka harus memerhatikan faktor tunjangan yang diberikan kepada pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sucipto. 2010. *Studi Kelayakan Bisnis* Malang: UIN Maliki Press
- Bungin, M. Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* . Jakarta: Kencana
- Dedi Rianto Rahadi. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* Malang: TUNGGAL MANDIRI PUBLISHING
- Gary Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, Malayu, S.P.2006. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Mudrajad Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* Jakarta : Erlangga
- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sunardi dan Anita Primasitiwi. 2012. *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: PT. BUKU SERU
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2 Yogyakarta: BPFE