

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN *UJI REGRESI LINIER BERGANDA* PADA CV PUTRA UNTUNG TUBAN

Wargi Susianto¹ Moh Muhyidin Agus Wibowo²

¹ Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Unirow Tuban

¹Email: wargisusiyanto12@gmail.com

².Email: Sugamuhammad@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam periode waktu tertentu, pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya. (Sudarwati, 2009: 50). Analisis/uji regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, yaitu variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau lebih variabel, yaitu variabel yang menerangkan (the explanatory). Apabila variabel bebasnya hanya satu, maka analisis regresinya disebut dengan regresi sederhana. Apabila variabel bebasnya lebih dari satu, maka analisis regresinya dikenal dengan regresi linear berganda. Dikatakan berganda karena terdapat beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas. Analisis/uji regresi banyak digunakan dalam perhitungan hasil akhir untuk penulisan karya ilmiah/penelitian. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan dua variabel atau lebih. Kedua variabel bisa jadi tidak berhubungan atau mandiri. Tujuan penelitian ini antara lain untuk bisa menentukan mana yang lebih baik atau mana yang sebaiknya dipilih. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain. Dari hasil uji t (parsial) terdapat Gaji (X1) lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $-2,210 < 2,0025$ dan variabel tunjangan kesejahteraan (X2) t_{hitung} untuk variabel tunjangan kesejahteraan lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,298 > 2,0025$. Dari hasil uji F terdapat adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang meliputi variabel tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan F sebesar $0,007 < 0,05$ (5%) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $5,447 > 3,16$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan regresi linear berganda $Y = 0,256 + 5,877X_1 + 6,445 X_2 + e$ variabel tunjangan kesejahteraan (X2) mempunyai pengaruh lebih besar atau paling dominan dibandingkan dengan variabel Gaji (X1). Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien beta variabel tunjangan kesejahteraan terhadap produktifitas kerja sebesar 0,561 sedangkan Gaji terhadap produktifitas kerja sebesar $-0,376$.

Kata Kunci: *Faktor, Kinerja Karyawan, Uji Regresi Linier Berganda.*

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan, Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan terasa sulit. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat bekerja harus lebih berkualitas. Perencanaan strategi menjadi kian penting mengingat lingkungan persaingan bisnis semakin maju. Adaptasi yang sepadan terhadap dinamika eksternal atas visi dan strategi bisnis menjadi keniscayaan jika perusahaan tidak ingin hilang ditelan waktu. Pembahasan lingkungan usaha dari era informasi telah mengubah pandangan mengenai keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan era globalisasi, tidak ada lagi batas jelas yang memisahkan satu negara dengan negara lainnya, untuk menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif maka setiap perusahaan harus melakukan pembenahan dalam visi, misi dan strategi untuk memenangkan persaingan.

Kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam periode waktu tertentu, pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya. (Sudarwati, 2009: 50). Kinerja Karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Secara umum, dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. (Indra, 2007: 274). Analisis/uji regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, yaitu variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau lebih variabel, yaitu variabel yang menerangkan (the explanatory). Apabila variabel bebasnya hanya satu, maka analisis regresinya disebut dengan regresi sederhana. Apabila variabel bebasnya lebih dari satu, maka analisis regresinya dikenal dengan regresi linear berganda. Dikatakan berganda karena terdapat beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas. Analisis/uji regresi banyak digunakan dalam perhitungan hasil akhir untuk penulisan karya ilmiah/penelitian (I Made Yuliara, 2006:1).

Berdasarkan temuan dari masing-masing perspektif di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan Uji Regresi Linier berganda pada CV Putra Untung Tuban". Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi masalah pokok pada penelitian ini adalah Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan Uji Regresi Linier berganda pada CV Putra Untung Tuban ? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan Metode Uji Regresi Linier berganda pada CV Putra Untung Tuban.

METODE PENELITIAN

Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan dua variabel atau lebih. Kedua variabel bisa jadi tidak berhubungan atau mandiri. Tujuan penelitian ini antara lain untuk bisa menentukan mana yang lebih baik atau mana yang sebaiknya dipilih. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain. Hubungan bisa simstris, kausal, atau intraktif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif yang berarti penelitian ini berusaha mendeskripsikan bagaimana kinerja suatu perusahaan tersebut dengan menggunakan Metode Uji Regresi Linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui dari pengaruh Gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktifitas kerja, maka diperlukan data tentang Gaji, Tunjangan, serta produktifitas kerja. Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, yaitu para karyawan bagian produksi CV Putra Untung Tuban. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi.

1) Deskripsi Responden

Dalam melakukan identifikasi responden digunakan 6 karakteristik, yaitu jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, usia, rata-rata Gaji yang diterima perbulan dan pengalaman kerja dibagian produksi. Dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Tabel Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	21	70 %
Perempuan	9	30 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 70% atau sebanyak 21 karyawan, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 30% atau sebanyak 9 karyawan.

b) Karakteristik responden berdasarkan kategori usia

Tabel 4.2
 Tabel Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
18-24 tahun	9	30 %
25-34 tahun	15	50 %
35-44 tahun	6	20 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas, karyawan yang berusia 18–24 tahun sebanyak 9 karyawan (30%), karyawan yang berusia 25–34 tahun sebanyak 15 karyawan (50%), karyawan yang berusia 35–44 tahun sebanyak 6 karyawan (20%), sedangkan karyawan yang berusia di atas 45 tahun tidak ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan paling banyak berusia antara 25 hingga 34 tahun, yaitu sebesar 50% atau sebanyak 15 karyawan.

c) Karakteristik responden berdasarkan kategori pendidikan

Tabel 4.3
 Tabel Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
Pendidikan SMP	9	30 %
Pendidikan SMA	18	60 %
Pendidikan diploma	3	10 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas, jumlah karyawan berpendidikan SMP sebesar 30% atau sebanyak 9 karyawan, yang berpendidikan SMA sebanyak 18 karyawan (60%), karyawan yang berpendidikan Dipoma sebanyak 3 karyawan (10%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan paling banyak berpendidikan Sarjana 1, yaitu sebesar 60% atau sebanyak 18 karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan kategori lama bekerja

Tabel 4.4
 Tabel Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	18	60 %
1-3 tahun	9	30 %
4-5 tahun	3	10 %
> 5 tahun	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer

Berdasarkan tabel di atas, maka sebagian besar karyawan bekerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebesar 60 % atau sebanyak 18 karyawan, karyawan yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 9 karyawan (30%), karyawan yang bekerja 4-5 tahun sebanyak 3 karyawan (10%), karyawan yang bekerja > 5 tahun tidak ada.

d) Karakteristik responden berdasarkan kategori status perkawinan

Tabel 4.5
 Tabel Responden Menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
Kawin	24	80 %
Belum kawin	6	20 %
Duda/Janda	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa karyawan dengan status kawin adalah sebanyak 24 karyawan atau sebesar 80%, sedangkan karyawan dengan status belum kawin adalah sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20%, dan karyawan dengan status duda/janda tidak ada.

e) Karakteristik responden berdasarkan pada kategori rata-rata Gaji yang diterima perbulan.

Tabel 4.6
 Tabel Responden Menurut Rata-Rata Gaji
 Yang Diterima Selama Satu Bulan

Rata-Rata Gaji /Bulan	Frekuensi	Prosentase
< Rp 500.000	3	10 %
> Rp 500.000 – Rp 1.000.000	21	70 %
> Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000	6	20 %
. > Rp 1.500.000	0	0%
Jumlah	30	100 %

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa, Gaji kurang dari Rp 500.000 sebanyak 3 karyawan (10%), Gaji lebih dari Rp 500.000 sampai dengan Rp 1.000.000 sebanyak 21 karyawan (70%) dan untuk Gaji lebih dari Rp 1.000.000 sampai dengan Rp 1.500.000 sebanyak 6 karyawan (20%) sedang untuk Gaji lebih dari Rp 1.500.000 adalah tidak ada.

2) Hasil Penelitian

a) Distribusi Frekuensi

Dalam analisis ini akan disajikan informasi dalam bentuk tabel dan keterangan mengenai kategori jawaban, frekuensi, dan prosentasenya. Berikut ini distribusi frekuensi mengenai jawaban masing-masing variabel.

a. Variabel Gaji

Gaji dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, kesesuaian Gaji dengan jumlah produk yang tercipta, kesesuaian Gaji dengan kualitas produk dan kemampuan kerja. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11
 Distribusi Frekuensi Variabel Gaji

Kategori	ITEM									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	12	40	5	17	11	37	14	48	10	33
S	13	43	22	73	17	57	15	50	16	52
N	4	14	3	10	2	6	1	2	4	15
TS	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 13 karyawan (43%) berpendapat bahwa Gaji yang diterima telah sesuai dengan standart kerja. Karyawan sebanyak 22 (73%) menyatakan bahwa Gaji yang diterima telah sesuai dengan waktu pemberian Gaji, sedangkan 17 karyawan (57%) menyatakan bahwa jumlah Gaji yang diterima telah sesuai dengan kesepakatan kerja. Sebanyak 15 karyawan (50%) berpendapat bahwa Gaji yang diterima telah sesuai dengan kualitas kerja yang maksimal. Sedangkan dilihat dari sisi Gaji 16 karyawan (52%) menyatakan bahwa Gaji yang dapat meningkatkan keuangan kerja karyawan

b. Variabel Tunjangan

Tunjangan dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Variabel Tunjangan

Kategori	ITEM									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	4	14	3	12	4	14	1	3	5	15
S	14	48	23	73	18	60	18	60	16	52
N	9	26	3	12	7	23	10	33	9	33
TS	3	12	1	3	1	3	1	4	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 14 karyawan (48%) berpendapat bahwa Tunjangan telah sesuai dengan standart kerja karyawan. Karyawan sebanyak 23 (73%) menyatakan bahwa Tunjangan telah sesuai dengan waktu kerja karyawan sedangkan 18 karyawan (60%) menyatakan bahwa, Tunjangan telah sesuai dengan jumlah produk yang harus dapat tercapai oleh karyawan dalam bekerja. Sebanyak 18 karyawan (60%) berpendapat bahwa Tunjangan telah sesuai dengan kualitas produk yang dapat dicapai karyawan, sedangkan sebanyak 16 karyawan (52%) menyatakan bahwa Tunjangan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini meliputi unsur-unsur standart kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja. Jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	6	18	1	3	1	4	3	12	5	15
S	17	58	19	66	14	14	15	50	11	37
N	7	24	9	26	15	12	11	37	13	44
TS	0	0	1	5	0	0	1	1	1	4
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 17 karyawan (58%) merasa bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan standart dengan standart kerja. Karyawan sebanyak 19 (66%) menyatakan bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan waktu kerja, sedangkan 15 karyawan (12%) menyatakan bahwa mereka dapat membuat produk sesuai dengan target produk dari perusahaan. Sebanyak 15 karyawan (50%) berpendapat bahwa mereka dapat bekerja secara berkualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan dan sebanyak 13 karyawan (44%) menyatakan bahwa mereka dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka.

b) Analisis Diskriptif

Penyebaran kuesioner sebanyak 30 eksemplar kuesioner yang diberikan kepada responden. Dan dari 30 kuesioner tersebut semua dapat dijadikan bahan analisis karena semua kuesioner memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh penulis. Dari hasil olah data dari 30 kuesioner yang terkumpul di dapat hasil nilai mean masing-masing variabel seperti yang tercantum dalam tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
 Hasil Analisis Diskriptif

Variabel	Mean	Standart Deviasi
Gaji	29,13	2,12
Tunjangan	30,25	2,14
Produktifias Kerja	44,20	4,53

Sumber: diolah dari data primer, 2023

Untuk variabel Gaji nilai mean sebesar 29,13 dengan standart deviasi 2,12. Variabel Tunjangan, nilai mean 30,25 dengan standart deviasi 2,14. Variabel program pelayanan bagi karyawan nilai mean 25,22 dengan standart deviasi 2,38. Variabel produktifitas kerja nilai Mean 44,20 dengan standar deviasi 4,53.

Dari olah data juga dapat dilihat besar korelasi antar variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.15
 Matrix Korelasi Antar Variabel

Variabel	X1	X2	Y
X1	0,297	- 0,049	0,659
X2	1	- 0,098	0,698
Y			1

Sumber: di olah dari data primer, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat korelasi antar variabel independen dan variabel dependen, dan yang paling rendah adalah variabel. Tunjangan (0,065) dan yang paling tinggi variabel program produktifitas Kerja (0,698).

Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pada variabel independen (Gaji dan tunjangan kesejahteraan) terhadap variabel dependen (Produktifitas kerja).

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.24
 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,256	,094		2,719	,009		
Gaji	-5,877	,000	-,376	-2,210	,031	,510	1,962
Tunjangan kesejahteraan	6,445	,000	,561	3,298	,002	,510	1,962

a. Dependent Variable: Produktifitas kerja

Sumber : Data output SPSS 20 (data diolah)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$: Y = 0,256 + 5,877X_1 + 6,445 X_2 + e$$

Analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) $a = 0,256$ menunjukkan besarnya produktifitas kerja pada saat Gaji dan tunjangan kesejahteraan sama dengan nol.
- 2) $b_1 = -5,877$ artinya apabila Gaji dinaikkan 1 tingkatan, maka produktifitas kerja akan naik/bertambah sebesar -5,877 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan (a dan $x_2 = 0$)
- 3) $b_2 = 6,445$ artinya apabila tunjangan kesejahteraan dinaikkan 1 tingkatan, maka produktifitas kerja akan naik/bertambah sebesar 6,445 dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan (a dan $x_1 = 0$)

jadi dapat diketahui variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi produktifitas kerja adalah variabel tunjangan kesejahteraan (X_2). Dimana $Y = 0,256 + 5,877X_1 + 6,445 X_2 + e$ variabel tunjangan kesejahteraan (X_2) mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel Gaji (X_1). Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien beta variabel tunjangan kesejahteraan terhadap produktifitas kerja sebesar 0,561 sedangkan Gaji terhadap produktifitas kerja sebesar - 0,376.

a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dengan signifika (α) yang digunakan yaitu 5% masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau apabila probabilitas $< 5\%$ (α).

Tabel 4.25

Uji t (parsial)

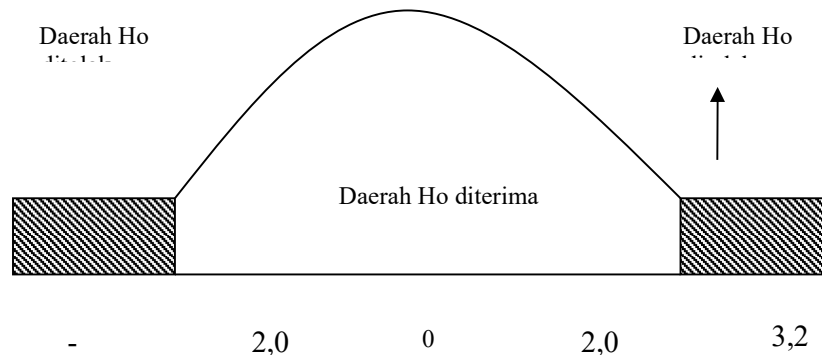
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,256	,094		2,719	,009		
Gaji	-5,877	,000	-,376	-2,210	,031	,510	1,962
Tunjangan kesejahteraan	6,445	,000	,561	3,298	,002	,510	1,962

a. Dependent Variable: Produktifitas kerja

Sumber : Data output SPSS 20 (data diolah)

Dalam pengujian hipotesis untuk tunjangan kesejahteraan regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $n-k-1$. Dimana n = banyak observasi sedangkan k = banyaknya variabel, sehingga dapat diketahui bahwa $df = 60-2-1$, maka $df = 57$, dengan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05). Jika $df = 57$ maka nilai t tabel = 2,0025.



Gambar 4.1

Daerah penerimaan dan penolakan Uji t

- Pengaruh variabel Gaji (X_1) terhadap produktifitas kerja (Y). t_{hitung} untuk variabel Gaji lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $-2,210 < 2,0025$ maka H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y).
- Pengaruh variabel tunjangan kesejahteraan (X_2) terhadap produktifitas kerja (Y). t_{hitung} untuk variabel tunjangan kesejahteraan lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,298 > 2,0025$ maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kesejahteraan (X_2) berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y).

Interprestasi Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimates*). Didapatkan kesimpulan 4 uji yang dilakukan telah menunjukkan hasil bahwa model regresi hasil penelitian tidak mempunyai bias estimasi. Uji distribusi normal residual data dengan *kolmogorov-smirnov* didapatkan nilai Z sebesar 0,613 dengan Asymptotic Significance sebesar 0,847. Dengan demikian dapat dipastikan sebaran error data mengikuti pola distribusi normal. Uji kedua multikolinieritas atau kolonieritas ganda yang dilakukan dengan Hasil Uji VIF 1,962. Nilai VIF tersebut berada diantara nilai 1 jauh dibawah batas terjadinya multikolinieritas yaitu 10 sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala *multikolinieritas* ganda. Uji *Heteroskedastisitas* juga menyimpulkan bahwa model variabel bebas tidak mempunyai hubungan yang kuat dengan residual. Hasil uji glesjer didapatkan korelasi variabel Gaji X_1 sebesar 0,197 dan tunjangan kesejahteraan X_2 sebesar 0,119 lebih besar dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi masalah heteroskidastisitas. Sementara Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson didapatkan hasil nilai DW sebesar 1,412 dengan demikian masih berada pada area antara DU dan 4-DU, atau tidak terjadi autokorelasi.

1. Regresi linear Berganda

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,256 + 5,877X_1 + 6,445 X_2 + e$$

Analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) $a = 0,256$ menunjukkan besarnya produktifitas kerja pada saat Gaji dan tunjangan kesejahteraan sama dengan nol.
- 2) $b_1 = -5,877$ artinya apabila Gaji dinaikkan 1 tingkatan, maka produktifitas kerja akan naik/bertambah sebesar $-5,877$ dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan (a dan $x_2 = 0$).
- 3) $b_2 = 6,445$ artinya apabila tunjangan kesejahteraan dinaikkan 1 tingkatan, maka produktifitas kerja akan naik/bertambah sebesar $6,445$ dengan asumsi bahwa variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan (a dan $x_1 = 0$)
jadi dapat diketahui variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi produktifitas kerja adalah variabel tunjangan kesejahteraan (X_2). Dimana $Y = 0,256 + 5,877X_1 + 6,445 X_2 + e$ variabel tunjangan kesejahteraan (X_2) mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel Gaji (X_1). Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien beta variabel tunjangan kesejahteraan terhadap produktifitas kerja sebesar $0,561$ sehingga variabel tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh secara dominan sedangkan Gaji terhadap produktifitas kerja sebesar $-0,376$.

a. Uji t (Parsial)

- 1) Variabel Gaji (X_1) terhadap produktifitas kerja (Y). t_{hitung} untuk variabel Gaji lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $-2,210 < 2,0025$ maka H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y).
- 2) Pengaruh variabel tunjangan kesejahteraan (X_2) terhadap produktifitas kerja (Y). t_{hitung} untuk variabel tunjangan kesejahteraan lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,298 > 2,0025$ maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kesejahteraan (X_2) berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Dari uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang meliputi variabel tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan F sebesar $0,007 < 0,05$ (5%) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $5,447 > 3,16$. Karena $F_{hitung} 5,447 > F_{tabel} 3,16$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel Gaji dan tunjangan kesejahteraan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

Dari hasil uji t (parsial) terdapat Gaji (X_1) lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $-2,210 < 2,0025$ dan variabel tunjangan kesejahteraan (X_2) t_{hitung} untuk variabel tunjangan kesejahteraan lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,298 > 2,0025$. Dari hasil uji F terdapat adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang meliputi variabel tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan F sebesar $0,007 < 0,05$ (5%) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $5,447 > 3,16$. Karena $F_{hitung} 5,447 > F_{tabel} 3,16$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan regresi linear berganda $Y = 0,256 + 5,877X_1 + 6,445 X_2 + e$ variabel tunjangan kesejahteraan (X_2) mempunyai pengaruh lebih besar atau paling dominan dibandingkan dengan variabel Gaji (X_1). Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien beta variabel tunjangan kesejahteraan terhadap produktifitas kerja sebesar $0,561$ sedangkan Gaji terhadap produktifitas kerja sebesar $-0,376$.

Adapun saran yang diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Variabel Gaji mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja sehingga jika terpenuhinya barang tepat waktu. Maka kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka produktifitas kerja perusahaan CV Putra Untung Tuban juga akan mengalami peningkatan. Variabel Tunjangan kesejahteraan juga mempengaruhi produktifitas kerja karena tunjangan

kesejahteraan mempunyai peranan penting dalam kelangsungan aktivitas perusahaan CV Putra Untung Tuban. Bila tunjangan kesejahteraan meningkat maka dapat dipastikan produktifitas karyawan juga meningkat. Jadi perusahaan CV Putra Untung Tuban haruslah dapat menjaga mutu agar kepercayaan pelanggan tetap terjaga dan tidak beralih ketempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurahman, Lukman (2020) *Balanced Scorecard* : Sistem Instrumen Pengukur Kinerja Organisasi Bisnis.
- [2] Amstrong, Michael. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- [3] Ciptani, Monika Kusetya.(2015) . *Balanced Scorecard* Sebagai Pengukuran Kinerja Masa Depan : suatu pengantar. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 2,1
- [4] Echols, John M, dkk (2014). *Kamus Inggris-Indonesia*. Cetakan XIII. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia.
- [5] Engel, James F, Vlackwell, Roger & Miniard, Paul W (1994) *Perilaku Konsumen* Jakarta : Binapura Aksara.
- [6] Handoko, Handi. (2013) . *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- [7] Hansen, Mowen. (2014). *Akuntansi Manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [8] Jeno Michael. (2017, September-Oktober). *Balanced Scorecard: Pengukuran Kinerja yang Terkait dengan Strategi Manajemen*, 5, 2 : 21-25.
- [9] Kaplan, Robert S and Norton, David P. (1996). *Balanced Scorecard*. Jakarta: Erlangga.
- [10] Mulyadi, dan John Setyawan.(2019) . *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi 1. Yogyakarta : Penerbit Aditya Medika.
- [11] Munawir. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi II. Yogyakarta : Liberty.
- [12] Purwantini, Cornelio. (2018, September). Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Manajemen. *Widya dharma*, USD, Yogyakarta.
- [13] Riyanto, Gunawan (2017) *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. (Edisi IV). Yogyakarta : BPF- UGM.
- [14] Secakusuma, Thomas. (2017). *Perspektif Proses Internal Bisnis Dalam Balanced Scorecard Usahawan*, No.06.
- [15] Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Bisnis*. (Edisi IV). Jakarta : Alfabet.
- [16] Tunggal, Amin Widjaja (2015) *Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard* Jakarta : Harvarindo.