

PENGARUH GAJI, BONUS, PERATURAN DAN SANKSI, FASILITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Anastasia Boni, Darmansah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang
Jln. Y.C. Oevang Oeray No. 92 Sintang, Kalimantan Barat
Darmansah17@gmail.com

Abstrak: Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim yaitu kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk berbuat mengarahkan perilaku kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi. Hasil dari penelitian ini yaitu PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) selain telah memberikan gaji sesuai dengan UMR juga memberikan bonus kepada karyawannya, menegakkan peraturan dan sanksi kepada karyawannya. menyediakan fasilitas kerja, Dan juga tetap menjaga adanya kerjasama tim antara karyawan. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai signifikan $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Pengujian secara parsial gaji menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$., bonus menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$, peraturan dan sanksi menunjukkan nilai tidak signifikansi t sebesar 0,974 yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel peraturan dan sanksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai tidak signifikansi t sebesar 0,286 yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kerjasama tim menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Pengaruh, Gaji Bonus Peraturan Sanksi Fasilitas Kerja Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

Berkembangannya suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia dari pimpinan merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta faktor – faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya oleh karenanya kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karena tanpa adanya kinerja karyawan yang tinggi tidak mungkin suatu perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang memuaskan. Hal ini mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang tinggi menjadi penentu pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim yaitu kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk berbuat mengarahkan perilaku kerja.

PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) adalah suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam industri kehutanan, yang telah diberikan kepercayaan oleh Pemerintah untuk mengelola areal hutan dalam bentuk Hak Pengusahaan Hutan (HPH) atau ijin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan alam. PT. Sari Bumi Kusuma

(SBK) ini mendapat izin dari pemerintah pada tahun 1978 dan mendapat perpanjangan izin pada tahun 1998 yang terletak di Camp Nanga Nuak Km. 35, Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi. Jumlah karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) ini 1.158 karyawan. PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) telah memberikan gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim kepada karyawannya. Saat ini gaji yang diberikan oleh PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) kepada karyawannya sudah sesuai UMK dan lama bekerja karyawan tersebut. Daftar gaji karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) tahun 2017: masa kerja 1-3 tahun gaji Rp. 1.000.000- 3.000.000, 4-6 tahun Rp. 4.000 000-6.000.000, 7-10 tahun Rp 7.000.000-10.000.000

Selain gaji PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) juga memberikan bonus kepada karyawannya. Biasanya karyawan menerima bonus pada awal bulan, pertengahan dan akhir bulan, tergantung dari absen lembur karyawan tersebut. Selain bonus PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) juga memberikan peraturan dan sanksi kepada karyawannya. Peraturan dan sanksi yang diberikan kepada karyawan berupa teguran tertulis dan peringatan tertulis bila karyawan tersebut melakukan pelanggaran. PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) juga memberikan fasilitas kerja kepada karyawannya

berupa *base cam*, printer, laptop dan komputer agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan serta meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dan juga adanya kerjasama tim antara karyawan dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Pada uraian di atas tentang gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji, bonus, peraturan, sanksi, fasilitas, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) di Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut ini faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: Gaji yang dimaksud ialah pembayaran yang dilakukan setiap bulannya yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya dengan jumlah nilai rupiah atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan baik yang mempunyai jabatan maupun karyawan pelaksana. Gaji berhubungan dengan kinerja seseorang, salah satu faktor orang bekerja karena mereka memerlukan gaji atau penghasilan. Gaji tersebut nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan orang tersebut. Bonus yang dimaksud ialah sebuah pendapatan berupa kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normal dan pemberian bonus ini untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat. kerja karyawan. Bonus berkaitan dengan kinerja seseorang, jika seseorang dihadapkan pada kondisi bekerja diluar jam kerja. Bonus merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan yang bekerja diluar jam kerja tersebut. Peraturan dan sanksi yang dimaksud ialah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat hal-hal umum mengenai perilaku didalam bekerja dan karyawan harus menaatinya. Peraturan dan sanksi berkaitan dengan kinerja seseorang. Peraturan adalah pedoman karyawan dalam bekerja, sedangkan sanksi adalah hukuman yang diberikan jika karyawan tidak mentaati atau melanggar peraturan. Fasilitas kerja yang dimaksud ialah suatu bentuk pelayanan perusahaan berupa sarana dan

prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktifitas kerja. Kaitan fasilitas kerja terhadap kinerja yaitu jika fasilitas dalam bekerja itu terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan membaik. Kerjasama tim yang dimaksud ialah bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kaitan kerjasama tim dengan kinerja yaitu jika pekerjaan yang berat pasti akan memerlukan kelompok atau tim, sebab dengan tim maka pekerjaan akan mudah terselesaikan dengan tepat waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi dengan objek yang akan diteliti yakni gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian korelatif dengan pendekatan secara kuantitatif. Penelitian korelatif digunakan untuk mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sementara pendekatan secara kuantitatif digunakan perhitungan dengan alat uji berupa statistik. Melalui pendekatan secara kuantitatif ini peneliti akan melakukan pengujian kebenaran atau ketidakbenaran hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti. . Ada pun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi sebanyak 1.158 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* menurut Sugiyono (2016:85) "adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu." Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari defenisi tersebut kriteria penarikan sampel dalam penelitian ini yakni: Karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) yang masih aktif bekerja hingga tahun 2018 dan Karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) yang beroperasi di Kantor Camp 35 Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi sebanyak 100 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumusan Slovin sebagaimana dikemukakan Umar (2004:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10% = 0,1)

Dalam penelitian ini jumlah populasi pelanggan dengan batas kesalahan yang diinginkan adalah 10% atau sebesar 0,1. Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,01)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 1}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

n = 50 orang karyawan

Jadi besarnya sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 50 karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Camp Nanga Nuak Km. 35 Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

Variabel Independen. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel ini sering disebut sebagai variabel predictor atau antiseden atau stimulasi. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim. Berikut ini uraian dari masing-masing variabel tersebut:

a) Gaji (X₁)

Gaji lebih mengutamakan pembayaran yang dilakukan setiap bulannya yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya dengan jumlah nilai rupiah atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan

baik yang mempunyai jabatan maupun karyawan pelaksana.

b) Bonus (X₂)

Bonus disini berupa sebuah pendapatan berupa kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normal dan pemberian bonus ini juga untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan.

c) Peraturan dan sanksi (X₃)

Lebih mengutamakan pada peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat hal-hal umum mengenai perilaku didalam bekerja dan karyawan harus menaatinya.

d) Fasilitas kerja (X₄)

suatu bentuk pelayanan perusahaan berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktifitas kerja.

e) Kerjasama tim (X₅)

bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

2) Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output atau kriteria atau konsekuensi variabel terikat (Y) penelitian ini adalah kinerja karyawan. Indikator dalam aspek kinerja karyawan adalah kecakapan kerja, keterampilan, tingkat kesungguhan, tanggung jawab dan ketepatan waktu.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Tujuan analisis data adalah menyederhanakan atau mengubah ke dalam bentuk yang lebih sederhana untuk lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2003:4) bahwa "validitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur". Suatu skala dapat memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Corrected item-Total Correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor *item* dengan skor totalnya. Menurut Sugiyono (2010: 73), "syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat valid adalah r= 30". Jika r hitung > r syarat, maka *item* tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < r syarat maka *item* tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk melakukan

uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*, pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Menurut Arikunto (2006:154) menjelaskan bahwa “instrumen dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih”. Pengujian secara reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan *alpha cronbach*.

Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya bila alpha lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel. Untuk uji reliabilitas, peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tahapan analisis sebagai berikut:

a.) Analisis Regresi Linear

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, analisis kuantitatif dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang menjelaskan hubungan antara perubahan respon (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independen).

Analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Gaji
X ₂	= Bonus
X ₃	= Peraturan dan sanksi
X ₄	= Fasilitas Kerja
X ₅	= Kerjasama Tim
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ , b ₅ ,	= Koefisien Regresi (Parameter)
b ₀	= Konstanta (Intercept)
e _i	= Faktor Kesalahan

Langkah-langkah analisis regresi linear berganda dalam penelitian dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

b) Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan indeks korelasi *Product Moment Pearson*. Jika nilai koefisien korelasi < nilai signifikan (0,05) maka terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan. Sebaliknya jika nilai

koefisien korelasinya > 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

C) Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah uji f menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

D) Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah uji t menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

E) Analisis Koefisien Determinan (KD)

Menurut Ghazali (2012: 98) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinan adalah antara nol atau satu. Apabila R² mendekati satu, maka model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan atau menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya, jika R² semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

HASIL PENELITIAN

Gaji (X1)

Gaji adalah pemberian gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, sesuai dengan UMK, pengalaman dan lama bekerja, cukup untuk keperluan saya atau keluarga dan termotivasi dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2018.

Peraturan dan Sanksi (X3)

Peraturan dan sanksi adalah memiliki peraturan dan sanksi yang jelas untuk karyawan, peraturan dan sanksi perusahaan telah diinformasikan/diberitahukan kepada karyawan, saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, memberikan teguran bila melanggar aturan, sanksi yang diberikan sesuai

dengan kesalahan yang dilakukan dan selalu diberikan sanksi jika melanggar aturan.

Fasilitas Kerja (X4)

Fasilitas kerja adalah fasilitas yang menunjang suatu pekerjaan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan berfungsi dan digunakan dengan baik, perusahaan menyediakan kendaraan kerja bagi karyawan, perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawan dan fasilitas membuat semangat untuk kerja.

Kerjasama Tim (X5)

Kerjasama tim adalah saya bekerja dengan tim dalam perusahaan, pekerjaan saya akan lebih cepat selesai jika dikerjakan bersama-sama, saya dan tim memiliki keterampilan yang saling melengkapi untuk mencapai target perusahaan, saya dan tim selalu bekerjasama dengan baik dan kompak dan saya dan tim menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil penilaian secara menyeluruh terhadap kecakapan kerja, keterampilan, tingkat kesungguhan, tanggung jawab dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan ditentukan oleh bekerja dengan baik, kemampuan (*skill*), memenuhi target dan termotivasi untuk bekerja.

Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji reliability variabel penelitian menggunakan SPSS 23 menunjukkan bahwa pengujian reliabilitasterhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data. Untuk jelasnya pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kuesioner	Alpha	Cronbach alpha standar	Keterangan
Gaji (X1)	0.876	0.6	Reliabel
Bonus (X2)	0.951	0.6	Reliabel
Peraturan dan Sanksi (X3)	0.879	0.6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X4)	0.814	0.6	Reliabel
Kerjasama Tim (5)	0.824	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.775	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masih variabel lebih besar dari nilai yang di isyaratkan, yaitu sebesar 0.6 atau lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliabel* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Pengujian Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis uji validity variabel penelitian menggunakan SPSS 23 menunjukkan bahwa pengujian validitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data. Untuk jelasnya pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Untuk melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan metode statistik SPSS 23. Menurut hasil pengolahan data, menunjukkan bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Corrected item-Total Correlation* dengan cara mengkoreksikan skor *item* dengan skor totalnya. Menurut Sugiyono (2010: 73), “syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat valid adalah $r = 30$ ”. Jika r hitung $> r$ syarat, maka *item* tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $< r$ syarat maka *item* tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk jelasnya, ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas sebagaimana terlampir pada lampiran.

Sedangkan untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner terdapat dalam lampiran skripsi ini dapat disimpulkan dalam Tabel 4.16 berikut ini: Tabel 1 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian Hipotesis.

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 23 Regression diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.382 + 0.637 X_1 + 0.535 X_2 - 0.005X_3 + 0.210X_4 + 0.720X_5$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai konstanta sebesar 6.382. Hal ini menunjukkan bahwa nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim).

Berdasarkan hasil analisis:

1. Jika gaji (X_1) sesuai dengan yang diharapkan, maka hal tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK). Meningkatnya gaji atau jika gaji ditambahkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Jika bonus (X_2) sesuai dengan target yang diharapkan, maka memberikan
3. pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK). Jika bonus ditambah maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Peraturan dan sanksi (X_3) tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas mencerminkan bahwa semakin perusahaan meningkat peraturan dan sanksi maka semakin menurun kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian fasilitas kerja (X_4) tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Namun jika fasilitas kerja tersebut ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
6. Kerjasama tim (X_5) mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kerjasama tim ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi motivasi kerja ditentukan oleh gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim.

Uji Korelasi

Berdasarkan dari hasil pengujian korelasi maka hasil output datanya sebagai berikut :

1. Variabel gaji (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan, dimana nilai signifikan $0,033 < 0,05$.
2. Variabel bonus (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan, dimana nilai signifikan $0,002 < 0,05$.
3. Variabel peraturan dan sanksi (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan, dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Variabel fasilitas kerja (X_4) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan, dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
5. Variabel kerjasama tim (X_5) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan, dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Uji F

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis

penelitian yaitu “motivasi kerja yang terdiri dari gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja, dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) di Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi”.

2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai signifikan $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap

variabel terikat. Probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil hitungan secara statistik dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel gaji menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung kabupaten Melawi.
2. Variabel bonus menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung kabupaten Melawi.
3. Variabel peraturan dan sanksi menunjukkan nilai tidak signifikansi t sebesar 0,974 yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel peraturan dan sanksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung kabupaten Melawi.
4. Variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai tidak signifikansi t sebesar 0,286 yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung kabupaten Melawi.
5. Variabel kerjasama tim menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel
6. kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung kabupaten Melawi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dimensi motivasi kerja yang memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah gaji, bonus dan kerjasama tim (X_1 , X_2 dan X_5) sesuai dengan nilai signifikansi t

sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis kedua diterima yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa motivasi kerja gaji, bonus dan kerjasama tim yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.

Analisis Koefisien Determinan (KD)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinan adalah antara nol atau satu. Apabila R^2 mendekati satu, maka model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan atau menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Berikut ini tabel analisis koefisien determinan:

Besarnya pengaruh variabel independen (gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim) tersebut dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinan (R^2). Nilai koefisien determinan sesuai hasil perhitungan regresi linier adalah $R^2 = 0.557$ atau 55.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri atas gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 55.7%, dipengaruhi variabel lain sebesar 44.3%.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil:
$$Y = 6.382 + 0.637X_1 + 0.535X_2 - 0.005X_3 + 0.210X_4 + 0.720X_5$$
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai signifikan $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan
3. bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian secara parsial
 - a. Variabel gaji menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,000$ yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.
 - b. Variabel bonus menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,000$ yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.
 - c. Variabel peraturan dan sanksi menunjukkan nilai tidak signifikansi t sebesar $0,974$ yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel peraturan dan sanksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari

- a. Variabel gaji menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,000$ yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.
- b. Variabel bonus menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,000$ yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.
- c. Variabel peraturan dan sanksi menunjukkan nilai tidak signifikansi t sebesar $0,974$ yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel peraturan dan sanksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.
- d. Variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai tidak signifikansi t sebesar $0,286$ yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.
- e. Variabel kerjasama tim menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,000$ yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Desa Belaban Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi.

Diharapkan kepada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) agar selalu meningkatkan sistem manajemen dalam pemberian seperti gaji, bonus, peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim agar seluruh karyawan termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Diharapkan terdapat peningkatan gaji karyawan agar semakin meningkat kinerja karyawan. Variabel bonus memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian bonus. bagi karyawan yang bekerja lebih dari porsinya. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan kembali peraturan dan sanksi yang akan diberikan kepada karyawan. Disarankan agar ada peningkatan fasilitas kerja agar tercapai kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Diharapkan agar karyawan selalu menjaga hubungan kerjasama tim agar kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.