

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan SPSS 22,00 dengan mengolah data primer hasil dari kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan pada UD. Sari Murni Tulungagung.

A. Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung

Berdasarkan pengujian hipotesis, upah karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sari Murni Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upah karyawan yang diberikan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan UD. Sari Murni Tulungagung.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Wirawan yang menyebutkan bahwa dalam sistem imbal jasa upah pegawai meningkat jika pegawai memenuhi kriteria kinerja tertentu. Pegawai yang mempunyai kinerja lebih baik akan menerima kenaikan upah lebih tinggi. Dengan sistem pengupahan ini manajemen memotivasi para pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimal walaupun sering untuk pegawai berkinerja tinggi mempunyai motivasi intrinsik. Makin tinggi pegawai termotivasi untuk berkinerja tinggi makin tinggi upahnya. Upah jasa juga dapat membedakan

antara pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah. Hal ini sesuai dengan penentuan upah yang diterapkan oleh UD. Sari Murni Tulungagung.⁶²

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman yaitu “Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada pekerjaan harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya disepakati oleh ke dua belah pihak”. Oleh karena itu upah karyawan dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Jadi semakin banyak upah yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.⁶³

Pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan diatas berarti selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)” yang menyatakan bahwa variabel upah (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi

⁶² Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 391-393

⁶³ Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*, eJournal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 3, 2016, hal. 710.

apabila variabel upah karyawan (X1) semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.⁶⁴

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta” hasil penelitiannya ialah menyatakan bahwa variabel upah (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).⁶⁵

Pada sebuah industri, jumlah karyawan yang dimiliki mencerminkan perkembangan usahanya. Semakin banyak karyawan yang dimiliki maka semakin besar pula usaha yang dikelola dan semakin besar upah karyawan yang dikeluarkan maka akan semakin besar pula kinerja karyawannya. Sebaliknya semakin sedikit karyawan yang dimiliki maka semakin kecil pula usaha yang dikelola dan semakin kecil upah karyawan yang dikeluarkan maka akan semakin kecil pula kinerja karyawannya.

Upah karyawan merupakan biaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Besarnya upah langsung yang akan dibayarkan kepada karyawan harus ditentukan dengan cermat agar kedua belah pihak yaitu pemilik industri dan karyawan tidak ada yang merasa dirugikan. Industri harus menentukan upah sesuai dengan standar upah yang

⁶⁴ Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 2 Februari 2015

⁶⁵ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009)

ada di Tulungagung untuk memberikan semangat karyawan agar lebih giat bekerja dan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

B. Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung

Selain upah karyawan, insentif karyawan juga faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan disebuah perusahaan. Berdasarkan pengujian hipotesis, insentif karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan usaha jenang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan UD. Sari Murni Tulungagung.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veitzal rivai dan Ella Jauvani Sagala yaitu perusahaan menambah pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

Selain itu dalam perusahaan juga menerepakan insentif langsung yaitu tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang - kadang disebut kilat ini dirancang untuk mangakui

kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.⁶⁶

Selanjutnya teori tentang insentif yang dikemukakan oleh Maharani juga menyebutkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi di dalam memberikan insentif perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis berarti kinerjanya meningkat. pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi. Hal ini dapat diperoleh apabila karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.⁶⁷

Pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan diatas, berarti selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gracetiara Mera Diviani yang berjudul “Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

⁶⁶ Veitzal rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal 39.

⁶⁷ Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat,...*, hal. 711.

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁸

Penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Maria Mince Lewar yang berjudul “Analisi Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Tudi Kasus pada Perusahaan Batik Kayu Ragil Handicraft 212, Krebet Sendangsari Pajangan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta” menyatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).⁶⁹

Adanya pemberian insentif dan tunjangan kepada para karyawan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih keras. Penambahan pemberian insentif pada karyawan dalam perusahaan akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Sehingga pihak perusahaan harus memprogram secara rinci pemberian insentif karyawan kepada karyawan.

Didalam memberikan insentif perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan masing – masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis berarti kinerjanya meningkat.

Pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik

⁶⁸ Gracetiara Mera Diviani, *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015)

⁶⁹ Maria Mince Lewar, *Analisis Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kayu Ragil Handicraft 212, Krebet Sendangsari Pajangan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2007)

dengan memanfaatkan unsur – unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi. Hal ini dapat diperoleh apabila karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

C. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Jenang Pak Lasimun Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis uji F (uji secara simultan) yang telah dilakukan, berdasarkan pengujian hipotesis, variabel upah karyawan dan insentif karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan usaha jenang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upah karyawan dan insentif karyawan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yang akan diberikan oleh karyawan.

Ketika produksi meningkat tidak bisa lepas dari kinerja karyawan, karena untuk mencapai hasil produksi yang maksimal, maka dibutuhkan ketersediaan input atau faktor – faktor produksi yang cukup seperti sumber daya manusia (karyawan). Karyawan sangat memegang peranan penting dalam hal ini jadi jika kinerja karyawan meningkat maka hasil produksi perusahaan pun akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka hasil produksi yang diperoleh pun sedikit. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu antara lain juga dari upah karyawan dan insentif karyawan. Jika upah karyawan dan insentif karyawan

diberikan kepada karyawan dengan tepat waktu dan sesuai maka karyawan akan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja yang akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

Pada penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat” hasil penelitiannya adalah dilihat dari hasil penelitian uji signifikan t tabel, menunjukkan bahwa gaji dan insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁰

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)” hasil penelitiannya adalah secara bersama – sama (uji F) variabel bebas yang terdiri upah karyawan dan insentif karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷¹

⁷⁰ Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*,.... hal. 709.

⁷¹ Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),.... hal.711.