

Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Sinar Terang

Ayu Puspitasari^{1*}, Fitriana Dwi Puspita²

¹Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam

² Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam

ayupuspitasari@polibatam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: Oktober 2023 Direvisi: Oktober 2023 Disetujui: Oktober 2023	Studi ilmiah ini menjabarkan pengaruh gaji, bonus serta tunjangan kesehatan pada kinerja karyawan pada PT. Bima Sinar Terang. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji bagaimana pengaruh gaji, bonus dan tunjangan kesehatan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini secara umum menggunakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 50 karyawan yang ada di PT. Bima Sinar Terang. Dari penelitian ini didapat hasil bahwa gaji, bonus dan tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan bonus dan tunjangan kesehatan ditinjau secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.
Kata Kunci: Gaji, Bonus, Tunjangan Kesehatan, Peningkatan Kinerja Karyawan	

DOI: <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i4.art2>

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, Sumber daya manusia ialah modal dan elemen penting pada pencapaian tujuan perusahaan. SDM ialah ilmu dan seni yang menyesuaikan koneksi serta peran pekerja sehingga efektif dan efisien dalam mendukung dan memajukan tujuan perusahaan, (Hasibuan, 2016). Pada umumnya SDM yang ada di sebuah perusahaan itu sendiri sebagian besar dari karyawan yang telah berperan besar dalam memajukan perusahaan. SDM yang berkualitas ialah yang mempunyai karyawan yang kompeten dan mempunyai kemampuan yang lebih terhadap tugas yang diberikan serta dapat mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik. Ketika SDM berjalan seimbang tentunya juga akan meningkatkan nilai kualitas kinerja karyawannya.

Dalam perusahaan tentu akan selalu dihadapkan pada masalah kinerja karyawannya setiap pengelola perusahaan pasti nya akan berusaha untuk memastikan tiap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan memiliki hasil yang maksimal serta dilaksanakan dengan efektif serta efisien. Supaya tercapainya hasil sesuai target yang diharapkan, maka di perusahaan pun perlu memiliki sistem kinerja yang baik dan berkualitas. Pada bagian perusahaan ada faktor yang harus perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian gaji, bonus serta tunjangan kesehatan disuatu perusahaan. Hal itu bila diberikan sesuai maka akan berdampak besar pada karyawan. Para karyawan pasti nya akan lebih terdorong dan lebih giat dalam bekerja dan juga akan meningkatkan produktivitas kinerjanya. Tetapi

jika perusahaan tidak tersedia dalam kenaikan gaji, bonus maupun tunjangan yang tidak sesuai maka akan terjadi penurunan kinerja karyawannya dan hal ini tentunya akan mengakibatkan dampak yang tidak efektif terhadap perusahaan. Banyak faktor atau indikator yang mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di suatu perusahaan diantaranya ada gaji, tunjangan, dan bonus (Sampurno et al., 2020), Bonus, tunjangan, dan semangat kerja (Tamara & Lubis, 2021).

Suatu perusahaan juga perlu memberikan tunjangan kesehatan yang merata karena dengan adanya tunjangan kesehatan memberikan rasa aman dan nyaman disaat para karyawan bekerja dan perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan para karyawannya. Tunjangan Kesehatan dan Lingkungan kerja (Sapta, 2016). Insentif dan Tunjangan Kesehatan (Winda, 2020). Berdasarkan pada pemaparan masalah dan uraian penelitian diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai beberapa faktor yang mampu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bima Sinar Terang yaitu faktor-faktor yang akan diteliti meliputi gaji, bonus, dan tunjangan kesehatan.

METODE

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah gaji, bonus, dan tunjangan kesehatan sebagai variabel bebas, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan dengan subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bima Sinar Terang.

Data dan Sampel/Populasi Penelitian

Penelitian ini secara umum menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penulis menggunakan data primer sebagai instrument yang digunakan. Kegiatan yang dilaksanakan dengan menggunakan penyebaran serta mengumpulkan data kuesioner online yaitu google form. Penggunaan skala likert 1-4 yang bagikan kepada responden. Item pernyataan yang disebar pada responden berisi identitas dan informasi jawaban tiap item pernyataan terkait objek penelitian.

Pada penelitian ini yang menjadi populasinya ialah semua karyawan yang bekerja secara langsung di PT. Bima Sinar Terang. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu teknik *sampling jenuh* dengan menetapkan jumlah sampel yaitu sebanyak 50 responden.

Metode Analisis Data

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode *explanatory research* dilakukan untuk menunjukkan prioritas, menghasilkan definisi operasional pada variabel yang diteliti dan jenis desain penelitian yang berfokus menjelaskan pengaruh antar variabel. Alasan utama penulis menggunakan metode *explanatory research* yaitu untuk mengkaji hipotesis yang akan diajukan, maka diharapkan pada penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat yang ada didalam hipotesis tersebut.

Dalam melakukan analisis dan pengkajian data, peneliti mengelompokkan data berdasarkan jenis variabel dan responden, menggabungkan data sesuai dengan variabel keseluruhan responden, menjelaskan semua data variabel penelitian dan menjawab rumusan masalah dengan perhitungan untuk menganalisis praduga yang diproyeksikan. Tujuan teknik analisis data untuk menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis Regresi Linear Berganda adalah teknik statistik untuk memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen atau hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu Gaji, Bonus dan Tunjangan Kesehatan sedangkan variabel dependen yaitu Peningkatan Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pada uji validitas ini menyatakan setiap semua pernyataan variabel disimpulkan valid karna memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2013).

Tabel.1 Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan r _{hitung} R _{tabel} keterangan			
X1 Gaji	G1	0.809	0.2787	Valid
	G2	0.797	0.2787	Valid
	G3	0.794	0.2787	Valid
	G4	0.838	0.2787	Valid
	G5	0.637	0.2787	Valid
X2 Bonus	B1	0.788	0.2787	Valid
	B2	0.831	0.2787	Valid
	B3	0.762	0.2787	Valid
	B4	0.694	0.2787	Valid
	B5	0.660	0.2787	Valid
X3 Tunjangan Kesehatan	TK1	0.547	0.2787	Valid
	TK2	0.678	0.2787	Valid
	TK3	0.760	0.2787	Valid
	T44	0.797	0.2787	Valid
	TK5	0.741	0.2787	Valid
Y Peningkatan Kinerja Karyawan	Y1	0.659	0.2787	Valid
	Y2	0.648	0.2787	Valid
	Y3	0.741	0.2787	Valid
	Y4	0.564	0.2787	Valid
	Y5	0.740	0.2787	Valid

(Sumber: Pengolahan Data IBM SPSS ver.22, 2023)

Pada tabel 1 diatas diperlihatkan bahwa tiap indikator pernyataan gaji, bonus, dan tunjangan kesehatan memiliki nilai rhitung > rtabel (0,2787). Sehingga dapat dikatakan semua pernyataan valid dan terbukti memenuhi syarat untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas pada tabel 2 menunjukkan seluruh item tiap indikator pernyataan pada variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai Cronbach's Alpha \geq 0.60, sehingga seluruh indikator pernyataan reliabel (Sugiyono, 2014).

Tabel.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpa	Keterangan
X1 Gaji	0,860	0.60	Reliabel
X2 Bonus	0.802	0.60	Reliabel
X3 Tunjangan Kesehatan	0,737	0.60	Reliabel
Y Kinerja karyawan	0.767	0.60	Reliabel

(Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS ver.22, 2023)

2. **Statistik Deskriptif Variabel**

Pada tabel 3 berikut menunjukan analisis data statistik deskriptif tiap semua variabel didalam penelitian ini.

Tabel.3 Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	min	Max	Mean
X1	50	2,04	3,36	2,80
X2	50	3,03	3,74	3,51
X3	50	3,26	3,78	3,56
Y	50	3,18	3,52	3,39

(Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS ver.2023)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel X1 memiliki rata-rata mean sebesar 2,80 yang mana berada pada kategori tinggi, nilai minimum sebesar 2,04 yang berada dibatas interval rendah dan nilai maksimum sebesar 3,36. Variabel X2 memiliki rata-rata mean sebesar 3,51 yang mana berada dibatas interval sangat tinggi. nilai max sebesar 3,74 kategori sangat tinggi dan nilai minimum sebesar 3,03. Variabel X3 mempunyai rata-rata mean 3,56 yang mana berada dibatas interval tinggi. Pada nilai minimum sebesar 3,26 dengan nilai max sebesar 3,78. Sedangkan variabel Y mempunyai rata-rata mean 3,39, Nilai minimum sebesar 3,18 dan nilai max sebesar 3,52.

3. **Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Pengujian ini ialah untuk mengetahui apakah sebaran data tersebut normal atau tidak Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*,

yang mana memiliki ketentuan sebaran data yang terdistribusi normal apabila nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* > nilai alpha 0,05). Sesuai Tabel 4 menghasilkan perolehan nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Tabel.4 Hasil uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
0,200	Berdistribusi Normal

(Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS ver.22, 2023)

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diangkat dalam penelitian ini saling berkorelasi atau tidak. Apabila pengujian menghasilkan nilai tolerance > 0,1 serta nilai VIF < 10, artinya tidak ada masalah multikolinearitas (Ghozali, 2018). Dilihat pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai tolerance > 0,1, serta nilai VIF < 10, artinya pada ketiga variabel independen tersebut tidak terjadi masalah multikolinearitas

Tabel. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaji	0,839	1.192	Bebas multikolinearitas
Bonus	0,999	1.001	Bebas multikolinearitas
Tunjangan Kesehatan	0,838	1.193	Bebas multikolinearitas

(Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS ver.22, 2023)

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini untuk menguji kesalahan pada variance yang tidak sama untuk setiap variabel independen pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Glejser yang mana menghasilkan nilai Sig. > 0,05 artinya tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Sesuai Tabel 6, memperlihatkan semua nilai variabel independen pada penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas karna nilai signifikansinya > 0,05.

Tabel. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Gaji (X1)	0,292	Bebas heteroskedastisitas
Bonus (X2)	0,763	Bebas heteroskedastisitas
Tunjangan Kesehatan (X3)	0,608	Bebas heteroskedastisitas

(Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS ver.22, 2023)

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan guna mengukur pengaruh antara dua atau lebih variabel X (independen) terhadap satu variabel Y (dependen).

**Tabel.7 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	34.405	3.343		10.290	.000
TOTAL_X1	.148	.082	.219	1.791	.080
TOTAL_X2	.464	.099	.524	4.684	.000
TOTAL_X3	.403	.123	.400	3.277	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

(Sumber : Pengolahan Data SPSS ver.22, 2023)

Sesuai Tabel 7, maka di dapat model persamaan regresi pada penelitian ini yakni:

$$Y = 34,405 + 0,148X_1 + 0,464X_2 + 0,403X_3 + e$$

Berdasarkan pada nilai Koefisien regresi dari masing-masing variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 34,405 artinya jika nilai variabel gaji (X₁), bonus (X₂), dan tunjangan kesehatan (X₃) nilainya nol, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 34,405
2. Gaji (X₁) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.148 yakni jika gaji (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,148.
3. Bonus (X₂) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.464 yakni jika bonus (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,464.
4. Tunjangan kesehatan (X₃) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,403 yakni jika tunjangan kesehatan (X₃) terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,403.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (T)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel (X) terhadap satu variabel (Y). Adapun kriteria penerimaan H_a yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta dengan nilai signifikansi $t < 0,05$, dan sebaliknya pula untuk penolakan. Berdasarkan uji statistic maka dapat dijelaskan pengaruh secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaji (X₁) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y).
Dari hasil uji T didapat nilai t_{hitung} gaji sebesar $1,791 < t_{tabel}$ 2,012 dan nilai sig. sebesar $0,080 > 0,05$. Maka disimpulkan variabel gaji (X₁) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), sehingga H₁ ditolak
2. Pengaruh Bonus (X₂) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t_{hitung} bonus sebesar $4,684 > t_{tabel}$ 2,012 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan bonus secara parsial berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Y), jadi H₂

diterima.

3. Pengaruh Tunjangan Kesehatan (X₃) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t_{hitung} tunjangan kesehatan sebesar $3,277 > t_{tabel} 2,012$ dan nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dikatakan tunjangan kesehatan secara parsial berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), sehingga H₃ diterima.

b. Uji (Simultan) F

Dilakukannya uji simultan bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersamaan terhadap satu variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2014).

Tabel.8 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	85.139	3	28.380	11.285	.000 ^b
Residual	115.681	46	2.515		
Total	200.820	49			

(Sumber: Pengolahan Data IBM SPSS ver.22, 2023)

Sesuai hasil pada Tabel 8 diatas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh gaji (X₁), bonus (X₂), dan tunjangan kesehatan (X₃) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 11,285 >$ nilai $F_{tabel} 2,80$. Hal ini membuktikan bahwa H₄ ditolak dan H₄ diterima. Artinya secara bersamaan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bima Sinar Terang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dilakukannya uji koefisien determinasi (R²) dilakukan guna mengukur besarnya dampak kontribusi variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel.9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.386	1.586

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesehatan, Gaji, Bonus

(Sumber: Pengolahan Data IBM SPSS ver.22, 2023)

Pada Tabel 9 hasil “Model Summary” menunjukkan nilai koefisien atau R square sebesar 0,424 dengan demikian bahwa variabel X₁, X₂, dan X₃ memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja yaitu 42,4% sedangkan sisanya 57,6% dijabarkan variabel lain yang tidak ada di studi ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaji terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis 1 menyatakan belum cukup bukti berpengaruh positif dan signifikan antara variabel gaji terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bima Sinar Terang. Hipotesis ditolak karena dari hasil uji parsial membuktikan $t_{hitung} 1,791 < t_{tabel} 2,012$ dan $Sig. 0,080 > 0,05$.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada penyesuaian terhadap penelitian terdahulu yang dirujuk berdasarkan Haeruddin (2017) yang mengatakan hubungan gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pada dasarnya pemberian gaji terhadap karyawan masih belum sesuai dan karyawan masih merasa belum puas terhadap gaji yang diberikan dan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikeluarkan, sehingga para karyawan beranggapan bahwa bekerja secara maksimal atau tidak maksimal juga tidak akan berpengaruh terhadap kenaikan gaji. Hal ini yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, padahal gaji merupakan komponen penting terhadap kinerja para karyawannya apabila gaji diberikan sesuai maka akan meningkatkan kinerja dan kualitas para karyawannya.

Namun berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yakni Maryadi (2016) dan Sampurno et al., (2020) yang mana menunjukkan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup maksimal dan sesuai dengan beban kerja karyawan dan dengan pemberian gaji ini sudah memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan dan memotivasi karyawan agar bekerja lebih maksimal.

2. Pengaruh Bonus terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 2 menghasilkan jika bonus mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bima Sinar Terang. Hipotesis diterima karena dari hasil uji T membuktikan $t_{hitung} 4,684 > t_{tabel} 2,012$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

Penelitian ini mempunyai hasil yang sejalan dengan penelitian terdahulu yakni Sampurno et al., (2020), Calvin (2017), Talal (2020), dan Tamara & Lubis (2021) yang mana menunjukkan bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Tunjangan Kesehatan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis 3 menyatakan adanya pengaruh signifikan tunjangan kesehatan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bima Sinar Terang. Hipotesis diterima karena dari hasil uji T membuktikan $t_{hitung} 3,277 > t_{tabel} 2,012$ dan $Sig. 0,002 < 0,05$.

Penelitian ini memperoleh hasil yang sepadan dengan penelitian terdahulu yakni Sapta (2016) dan Kriski (2019) yang mana menunjukkan tunjangan kesehatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaji, Bonus, dan Tunjangan Kesehatan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis, dapat diketahui bahwa gaji, bonus dan tunjangan kesehatan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bima Sinar Terang dibuktikan melalui hasil uji signifikansi simultan yang menunjukkan nilai Fhitung yakni sebesar 11,285 dan nilai sig. 0,000, maka dari itu H4 diterima. Hasil pengujian ini menunjukkan pula bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel X dalam penelitian ini variabel Y yaitu peningkatan kinerja karyawan sebesar 42,4%. Namun selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yakni sebesar 57,6%. Hal ini sejalan pada penelitian yang dilakukan Maryadi (2018) dan Sampurno et al., (2020), Tamara & Lubis (2021), Neama Talal and Haitham M. Alzoubi (2020), Kriski (2019), dan Maryadi (2018), yang mengungkapkan bahwa gaji bonus dan tunjangan kesehatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Simpulan

1. Gaji (X1) tidak berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bima Sinar Terang
2. Bonus (X2) berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Bima Sinar Terang
3. Tunjangan Kesehatan (X3) berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Bima Sinar Terang
4. Gaji (X1), bonus (X2), dan tunjangan kesehatan (X3) secara bersamaan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Bima Sinar Terang

Implikasi Penelitian

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan diatas, Implikasi penelitian berfokus pada variabel-variabel pada penelitian ini. Hasil studi ini memperlihatkan masih ada 57,6% faktor lain yang pengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan peneliti berikutnya bisa meneliti variabel-variabel lainnya yang belum dimuat di studi sekarang ini, sehingga semakin menyempurnakan pemahaman atas faktor yang bisa pengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu penulis ingin memberikan saran untuk peneliti selanjutnya, untuk bisa menambahkan variabel moderating atau intervening untuk dapat melihat hasil yang lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Calvin, O. Y. (2017). The Impact of Remuneration on Employees' Performance: A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State. Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 4(2), 34-43. <https://doi.org/10.12816/0037554>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (edisi 7).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Haeruddin. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, Vol, 2, No, 11. [http://eprints.unm.ac.id/14134/1/Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour %28OCB%29 pada Hotel Grand Clar.pdf](http://eprints.unm.ac.id/14134/1/Pengaruh_Gaji_dan_Insentif_terhadap_Kinerja_Karyawan_dan_Organisational_Citizenship_Behaviour_%28OCB%29_pada_Hotel_Grand_Clar.pdf)
- Hasibuan, S. P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.)*. PT. Bumi Aksara.
- Kriski, Y. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Makmur Bandar Lampung*. Skripsi
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua (Edisi 2. C)*.
- Maryadi. (2016). Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 11(1), 11–21. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.13>
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Karya*. Visimedia.
- Sampurno, B., Sumadi, S., & ... (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. ... *Sains Manajemen Dan ...*, 10(2), 194–205. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBl/article/view/4114>
- Sapta, I. (2016). Pengaruh Tunjangan Kesehatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn (Persero)Ws2jb. 10.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi III)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Talal, N. and H. M. A. (2020). The Impact Of Bonuses And Increments On Employees Retention. *The Impact Of Bonuses And Increments On Employees Retention*.
- Tamara, & Lubis. (2021). Pengaruh Pemberian Bonus Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7–12. <https://www.jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/4047>
- Winda, R. (2020). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten. *Akrab Juara*, 5(1), 43–54. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.