

Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL)

Rendy Irwandi*, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini

Manajemen, Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

*Correspondence email: rendiirwandi7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat kesejahteraan, upah lembur, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan CV Bina Makmur. Plantation sebanyak 50 karyawan. Sedangkan sampel yang ditentukan sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" dan penyebarannya menggunakan simple random sampling. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the level of welfare, overtime pay, and work motivation on employee performance (Study on Employees of CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL). The population in this study included all 50 employees of CV Bina Makmur Plantation. While the sample specified as many as 50 employees. The sampling technique in this study was a non-probability sampling technique, namely saturated sampling "The technique of determining the sample when all members of the population are used as samples" and its distribution using simple random sampling. Based on the results of the study, it shows that the level of Welfare, Overtime Pay, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Welfare Level, Overtime Pay, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan (Setiawan, 2013). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, Dan Motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

Turun dan naik nya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Balas jasa atau tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Bahwa tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, tingkat kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung (Hogantara and Sintaasih, 2015).

Upah lembur adalah upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja tambahan. Besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Upah lembur termasuk ke dalam insentif yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dari uraian tersebut dapat dipahami insentif adalah

sebuah penghargaan karena diberikan dalam bentuk hadiah secara finansial atau apresiasi atas kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan dengan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Hal ini sangatlah penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan sebuah faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Anugerah, 2020).

Penelitian Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Berikut adalah penjelasan Setiawan (2013) tentang hasil penelitian terkait motivasi kerja: “membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut (Hanafi and Yohana, 2017) Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber- daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sriwidodo and Haryanto, 2012).

Tingkat Kesejahteraan

Program kesejahteraan pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja pegawai, dengan adanya kesejahteraan maka kepuasan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dapat terpelihara dengan baik (Sriwidodo and Haryanto, 2012).

Menurut Rempowatu dkk (2020) “kesejahteraan secara umum sering diartikan sebagai kondisi sejahtera, yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup, khususnya yang bersifat mendasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan dan perawatan Kesehatan”. Menurut konsep ekonomi murni (indikator ekonomi murni), kesejahteraan seseorang atau keluarga ditunjukkan terutama oleh tingkat pendapatan (income) atau kekayaan rata-rata atau produktivitas di dalam setiap tahunnya.

Upah Lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja tambahan. Besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Upah lembur termasuk ke dalam insentif yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya (Anugerah, 2020).

Dari uraian tersebut dapat dipahami insentif adalah sebuah penghargaan karena diberikan dalam bentuk hadiah secara finansial atau apresiasi atas kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan dengan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Hal ini sangatlah penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan sebuah faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Setiawan, 2013). Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi (Hanafi and Yohana, 2017). Motivasi akan mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap suatu organisasi. Sedangkan motif-motif khusus yang dimiliki karyawan dalam bekerja pada tempat tertentu, dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan demikian motivasi karyawan dalam bekerja mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung organisasi mencapai

produktivitas (Sriwidodo and Haryanto, 2012). Menurut Kiruja EK, (2013) “memotivasi karyawan secara efektif adalah salah satu fungsi yang paling penting dari seorang manajer”.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, karena data pada penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian diskriptif kuantitatif yaitu serangkaian penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka-angka. Data-data tersebut diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, untuk kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Studi Pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL dengan mengambil sampel sebanyak 50 karyawan. Kemudian data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji t dan uji koefisien determinasi.

HASIL

Uji validitas

Tabel 1
Uji validitas Tingkat Kesejahteraan

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
TINGKAT KESEJAHTERAAN	X1.1	0.518	0.279	VALID
	X1.2	0.559	0.279	VALID
	X1.3	0.709	0.279	VALID
	X1.4	0.533	0.279	VALID
	X1.5	0.576	0.279	VALID

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 2
Uji Validitas Upah Lembur

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
UPAH LEMBUR	X2.1	0.430	0.279	VALID
	X2.2	0.736	0.279	VALID
	X2.3	0.584	0.279	VALID
	X2.4	0.492	0.279	VALID
	X2.5	0.592	0.279	VALID

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 3
Uji validitas Motivasi

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
MOTIVASI	X3.1	0.806	0.279	VALID
	X3.2	0.755	0.279	VALID
	X3.3	0.813	0.279	VALID

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN	Y1	0.750	0.279	VALID
	Y2	0.656	0.279	VALID
	Y3	0.614	0.279	VALID
	Y4	0.679	0.279	VALID
	Y5	0.542	0.279	VALID

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel 1-4, seluruhnya menunjukkan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.279). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap seluruh butir

pernyataan yang ada pada instrumen penelitian valid dan dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel 5
Uji Realibilitas

Variabel	Alpha cronbachs	Nilai kritis	Keterangan
Tingkat Kesejahteraan	0.719	0.6	Reliabel
Upah Lembur	0.713	0.6	Reliabel
Motivasi	0.822	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.758	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan data pada tabel 5, dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai *alpha cronbachs* diatas 0.6 sehingga dinyatakan reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 6
Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23578561
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,084
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan gambar 6 dapat disimpulkan bahwa model pada regresi residual terdistribusi normal. Hal itu ditunjukkan oleh nilai signifikansi atau nilai Monte Carlo sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hal itu dapat terlihat dari nilai asymp.sig. (2-tailed) 0,230 yang berarti $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolineritas

Tabel 7
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

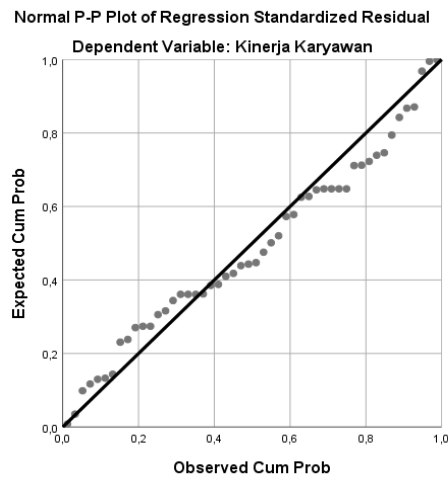
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,522	1,610		,946	,349		
	Tingkat Kesejahteraan	,342	,096	,304	3,553	,001	,590	1,696
	Upah Lembur	,173	,080	,163	2,166	,036	,760	1,316
	Motivasi	,719	,106	,581	6,778	,000	,587	1,702

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan nilai tolerance pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen yaitu Tingkat Kesejahteraan 0.590, Upah Lembur 0.760, dan Motivasi 0.587 yang berarti ketiga variabel tersebut memiliki tolerance lebih dari 0.1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel independen yaitu Tingkat Kesejahteraan dengan nilai 1.696, Upah Lembur dengan nilai 1.316, dan Motivasi dengan nilai sebesar 1.702 yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterkadisitas



Sumber : Data Primer diolah 2022

Gambar 1
Uji Heterkadisitas

Berdasarkan gambar 1 tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot memberikan distribusi yang normal hal itu terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas dan konsisten dengan Kolmogorov-Smirnov.

Uji Regresi Berganda

Tabel 8
Uji Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,522	1,610		,946	,349
	Tingkat Kesejahteraan	,342	,096	,304	3,553	,001
	Upah Lembur	,173	,080	,163	2,166	,036
	Motivasi	,719	,106	,581	6,778	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Pada tabel diatas perhitungan uji regresi berganda dengan program komputer: $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$ Pada tabel 4.16 perhitungan variabel dependen sebagai berikut :

$$Kep = 1.522KK + 0.304TK + 0.1637UL + 0.581Mot$$

Keterangan :

- KK : Kinerja Karyawan
- TK : Tingkat Kesejahteraan
- UL : Upah Lembur
- Mot : Motivasi

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Tingkat Kesejahteraan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.304 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Nilai koefisien regresi TK sebesar 0.304 menunjukkan bahwa variabel Tingkat Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Upah Lembur akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.163 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Nilai koefisien regresi UL sebesar 0.163 menunjukkan bahwa variabel Upah Lembur mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Motivasi akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.581 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Nilai koefisien regresi Mot sebesar 0.581 menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan

Uji Parsial (uji t)

Tabel 9
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,522	1,610		,946	,349
	Tingkat Kesejahteraan	,342	,096	,304	3,553	,001
	Upah Lembur	,173	,080	,163	2,166	,036
	Motivasi	,719	,106	,581	6,778	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Tingkat Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.16 diperoleh nilai hitung t variable Tingkat Kesejahteraan sebesar 3,553 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $df = 50$ ($50-2$) sebesar 1,677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.553 > 1,671$). Sementara itu untuk nilai signifikansi variabel Tingkat Kesejahteraan sebesar 0,001. Nilai sig lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Tingkat Kesejahteraan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel Tingkat Kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Upah Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 diperoleh nilai hitung t variable Upah Lembur sebesar 2,166 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $df = 50$ ($50-2$) sebesar 1,677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.166 > 1,671$). Sementara itu untuk nilai signifikansi variabel Upah Lembur sebesar 0,036. Nilai sig lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Upah Lembur secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel Upah Lmbur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 diperoleh nilai hitung t variable Motivasi sebesar 6,778 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $df = 50$ ($50-2$) sebesar 1,677 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.205 > 6,778$). Sementara itu untuk nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,000. Nilai sig lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Motivasi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 10
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301,589	3	100,530	61,797	,000 ^b
	Residual	74,831	46	1,627		
	Total	376,420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Upah Lembur, Tingkat Kesejahteraan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11
Uji determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,729	,721	2,503

a. Predictors: (Constant), KP, PH, SA

b. Dependent Variable: KPL

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari hasil uji ANOVA atau F test pada tabel diatas menghasilkan nilai F hitung sebesar 61.797 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari uji parsial variabel Tingkat Kesejahteraan memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($3,553 > 1,677$) sedangkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Tingkat Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan “Terbukti”. Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi untuk jawaban setuju pada variabel Tingkat Kesejahteraan terjadi pada pernyataan mendapatkan tempat tinggal yang layak. Dengan adanya pernyataan tersebut membuktikan bahwa para karyawan di Cv Bina Makmur Plantation akan produktif dalam pekerjaan dan kinerja mereka karena pihak manajemen perusahaan memberikan fasilitas berupa tempat tinggal yang layak kepada setiap karyawan mereka.. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Amilia, 2017) yang menyatakan bahwa Tingkat Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari uji parsial variabel Upah Lembur memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,166 > 1,677$) sedangkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,036 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Upah Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Upah Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan “Terbukti”. Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi untuk jawaban setuju pada variabel Upah Lembur terjadi pada pernyataan yaitu Pembayaran bonus atas pekerjaan diluar job desk. Dengan adanya pernyataan tersebut membuktikan bahwa Cv Bina Makmur Plantation memberikan upah lembur kepada karyawan mereka diluar pekerjaan atau job desk dari masing-masing karyawan. Upah lembur yang diberikan ini akan menambah tingkat kinerja karyawan yang baik dan memberikan kontribusi yang baik Cv Bina Makmur Plantation itu sendiri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Adzkia & Sri Suwarsi,

2022) yang menyatakan bahwa Upah Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari uji parsial variabel Motivasi memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($6,778 > 1,677$) sedangkan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000$ yang berarti lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan “Terbukti”. Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi untuk jawaban setuju pada variabel Motivasi terjadi pada pernyataan yaitu Memberikan harapan agar karyawan dapat terpacu untuk bekerja. Dengan adanya pernyataan tersebut membuktikan bahwa Cv Bina Makmur Plantation selalu memberikan motivasi berupa harapan kepada karyawan mereka sebagai bentuk atau upaya meningkatkan kinerja dari setiap karyawan mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Caissar et al., 2022) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Bina Makmur Plantation.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Bina Makmur Plantation.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Bina Makmur Plantation.
3. Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di CV Bina Makmur Plantation.

Saran

1. Saran praktis dimunculkan berdasarkan teori-teori yang telah dibangun dan didasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber tambahan referensi dan informasi. Berdasarkan hasil penelitian, penilaian terendah variabel Tingkat Kesejahteraan dengan pernyataan “Sarana informasi dan teknologi yang memadai” pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pihak karyawan masih merasa kurang dengan sarana informasi dan teknologi yang disediakan atau difasilitasi oleh pihak perusahaan, maka alangkah baiknya jika pihak Cv Bina Makmur Plantation meninjau kembali manajemen mengenai fasilitas dan sarana yang diberikan kepada karyawan berupa informasi dan teknologi agar lebih memadai dan digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat membantu menambah tingkat kinerja karyawan. Kemudian terdapat variabel Upah Lembur yang dalam analisis deskriptif nilai yang paling rendah ditunjukkan oleh item pernyataan “Balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (insentif finansial)” maka saya menyarankan kepada pihak Cv Bina Makmur Plantation untuk meninjau kembali mengenai upah lembur yang diberikan agar berupa uang tunai sehingga memberikan tingkat Kinerja Karyawan yang baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu ditambahkan lagi variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan lain-lain. Untuk semakin menyempurnakan pemahaman. Penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan lebih menyempurnakan hasil penelitian ini serta langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Bagi Akademik dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan atau bahan referensi penelitian dan lain-lainnya dengan variabel Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugerah, P. (t.t.). program studi ekonomi syariah fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 1441 H/2020 M. 70.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16 (1), 98066.
- Ghozali, I. (2016). aplikasi analisis dengan program ibm spss 23. semarang: badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). *Jurnal Baruna Horizon* Vol. 3, No. 1, Juni 2020. 3(1), 12.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt bni *lifeinsurance*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Hogantara, A., & Sintaasih, D. K. (t.t.). Pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan aroma spa, sanur denpasar. 19.
- Kiruja EK. (t.t.). *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics*.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- M Irfan, N. A. (2020). Analisis pengaruh tingkat kesejahteraan, upah lembur, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel grand dian slawi. Universitas Pancasakti Tegal.
- Mohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009-17016.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi penelitian sosial: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. Jakarta: PT. Indeks.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia tbk. Cabang kodus. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of organizational culture, and work motivation on employee performance through employee job satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBIS)*, 1(1), 11-21.
- Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (t.t.). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di inspektorat daerah kabupaten bolaang mongondow. 9.
- Setiawan, A. (t.t.). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. 9.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (t.t.). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. 4 (1), 11.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Rendy Irwandi et al., *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL)*

Syifaurrehman, A., Ayuningtyas, H. G., & Indiyati, D. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 9(5).

Sudjana, K., & Swuezty, V. M. (2021). Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Barberbox putranza indonesia). *Ekonomi & Bisnis*, 20(2).

Taimullah, H., & Anggraini, I. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh. *Jurnal Economica Didactica*, 3(2), 9-14.