

**PENGARUH GAJI, TUNJANGAN HARI RAYA, TUNJANGAN
KECELAKAAN KERJA, PENGHARGAAN DAN JENJANG
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALD'S
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana



**Adhika Rangga Noveria
2116 29011**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2020

SKRIPSI
PENGARUH GAJI, TUNJANGAN HARI RAYA, TUNJANGAN
KECELAKAAN KERJA, PENGHARGAAN DAN JENJANG
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALD'S
YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ADHIKA RANGGA NOVERIA

No. Mhs.: 211629011

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Senin 3 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.



Pembimbing,

Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Ketua/Penguji,

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si., Ph.D.

Yogyakarta, 3 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, penghargaan berkala dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta. Sampel yang menjadi target penelitian adalah karyawan (*crew*) dari seluruh Mcdonald's Yogyakarta yang memenuhi persyaratan antara lain berusia minimal 17 (tujuh belas) tahun, sudah bekerja minimal selama 3 (tiga) bulan, bekerja dibidang produksi makanan dan pelayanan pelanggan serta mampu memahami dinamika situasi kerja baik berupa tekanan dari atasan maupun pelanggan (*customer*). Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form (google docs)*. Responden yang didapat dari penyebaran kuesioner ini sebanyak 101 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dioperasikan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil penelitian yang didapat yaitu kompensasi dan penghargaan berkala berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta, sedangkan jenjang karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta.

Kata kunci : Kompensasi, Penghargaan Berkala, Jenjang Karir, Kinerja Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation, periodic rewards and career paths on the performance of Mcdonald's Yogyakarta employees. Samples that became the target of the research were employees (crew) from all Mcdonald's Yogyakarta who had the requirements including at least 17 (seventeen) years old, had worked for at least 3 (three) months, worked in the field of food production and customer service and were able to understand the dynamics of the situation good work in the form of pressure from superiors and customers (customers). The data collection technique is carried out by distributing questionnaires through the Google Form (google docs). Respondents obtained from the distribution of this questionnaire were 101 respondents.

The data analysis technique used is multiple regression analysis which is operated by using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program. The research results obtained are periodic compensation and rewards positive and significant impact on the performance of Mcdonald's Yogyakarta employees, while career paths have no positive and significant effect on the performance of Mcdonald's Yogyakarta employees.

Keywords: Compensation, Periodic Rewards, Career Paths, Employee Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan roda bisnis, perusahaan tentu mengandalkan faktor faktor yang saling terkait satu dengan yang lain seperti bahan baku, modal, teknologi, dan yang paling vital keberadaannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (atau biasa disingkat SDM) diibaratkan sebagai otak perusahaan yang bertugas mengolah bahan baku dan modal yang ada dan dijadikan barang atau jasa yang siap ditawarkan kepada konsumen. Perusahaan dalam mengatur dan mengelola perangkat kerja yang ada juga memiliki sumber daya manusia yang memumpuni sehingga perangkat kerja perusahaan bisa lebih maksimal dalam memproduksi barang dan jasa yang ditawarkan.

Menurut Ongsa (2019) karyawan yang telah berkontribusi banyak bagi perusahaan sangatlah pantas untuk mendapatkan ganjaran baik dari perusahaan. Perusahaan bisa memberikan dalam berupa kompensasi, gaji, tunjangan dan sebagainya Dengan adanya pemberian kompensasi pada karyawan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi para karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional manusia yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada saat karyawan memandang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan cerminan atas perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika sikap positif diberikan karyawan untuk pekerjaannya, maka karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya jika respon negatif yang diberikan maka rasa kepuasan kerja karyawan rendah atau tidak memuaskan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Selain kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap para karyawannya yang telah berkontribusi, penghargaan lain yang diberikan yaitu penghargaan berupa gelar karyawan terbaik atau dalam istilah bahasa Inggris biasa disebut *Employee of The Month* (EOTM). Penghargaan ini biasa diadakan berkala oleh setiap perusahaan dan masing-masing perusahaan tentunya berbeda, bisa setiap 1 (satu) bulan sekali atau bahkan ada yang 6 (enam) bulan sekali. Tujuan dari diberikannya gelar karyawan terbaik secara berkala selain meningkatkan kualitas kerja karyawan itu sendiri juga dapat menumbuhkan tingkat loyalitas tinggi karyawan yang sudah sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan, sehingga perusahaan tidak dengan mudah kehilangan sumber daya manusianya. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pastinya memiliki motivasi tersendiri yang biasa disebut motivasi kerja jika keberadaannya di perusahaan dihargai dan dijunjung tinggi. Menurut Reza (2015) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Loyalitas dan dedikasi kerja yang ditunjukkan para karyawan pada perusahaan tempat mereka mengabdikan biasanya juga akan diganjar oleh salah satu penghargaan lain yaitu pengembangan karir atau biasa dikenal sebagai jenjang karir. Istilah karir banyak dipergunakan untuk menunjukkan suatu jenjang jabatan atau pangkat seseorang dalam suatu bidang pekerjaan dan ada beberapa kata yang selalu dirangkaikan dengan kata karir seperti perencanaan karir, jenjang karir, jabatan karir, bimbingan karir dan sebagainya. Menurut Supardi (2016) istilah karir pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau *Personal Administration* yang kemudian dikemukakan oleh beberapa orang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pakar dengan berbagai pengertian. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk mengembangkan serta meningkatkan status atau kedudukan karyawan. Dengan demikian usaha untuk pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik, akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir dan menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan dari masing masing organisasi.

Mcdonald's adalah salah satu jenis usaha waralaba atau *franchise* yang berbasis restoran makanan cepat saji yang berasal dari Amerika Serikat. Berdiri sejak 1940, sudah memiliki lebih dari satu juta karyawan dan hampir mencapai 40.000 gerai hingga saat ini di seluruh dunia. Mcdonald's menjadi salah satu restoran yang digemari dan dikenal oleh masyarakat luas, tak terkecuali masyarakat Indonesia khususnya di Yogyakarta. Produk andalan mereka yaitu Big Mac menjadi lambang kebanggaan dan ciri khas restoran yang saat ini operasionalnya di Indonesia di bawah naungan PT. Rekso Nasional Food. Saat ini di Yogyakarta terdapat 6 gerai yang rata-rata tersebar di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta, yaitu Mcdonald's Jombor, Mcdonalds's Jalan Kaliurang, Mcdonald's Sudirman, Mcdonald's Janti (Ambarukmo), Mcdonald's Mall Malioboro dan yang terbaru yaitu Mcdonald's Sultan Agung. Mcdonald's juga telah memberikan layanan dan fasilitas kerja kepada para karyawannya meliputi kompensasi, penghargaan dan jenjang karir yang memumpuni, sehingga terciptalah loyalitas dan dedikasi kerja yang tinggi dari karyawan kepada perusahaan terkait. Dengan berbagai tunjangan yang ditawarkan diharapkan karyawan Mcdonald's puas terhadap lingkungan kerjanya serta dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, maka hal yang perlu diketahui adalah “Apakah kompensasi (gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kecelakaan kerja), penghargaan berkala dan jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?”

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta?
3. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dapat dijadikan tolak ukur bagi para ahli ekonomi dalam menentukan seberapa signifikan pengaruh berbagai macam tunjangan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

2. Bagi masyarakat

Dapat dijadikan referensi bagi masyarakat khususnya masyarakat Yogyakarta yang sedang mencari info lowongan pekerjaan.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen Mcdonald's Yogyakarta dengan menggunakan variabel kompensasi, penghargaan dan jenjang karir untuk meningkatkan kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta.

Sejauh ini belum ada penelitian yang membahas mengenai kompensasi, penghargaan berkala dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta. Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini berguna dan bermanfaat bagi manajemen Mcdonald's Yogyakarta untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Tinjauan Teori

Kompensasi

Menurut Sastrohadwiryo (2003) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Kasenda, 2013, p. 854). Fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000) antara lain yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
3. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

(Kenelak dan Pio, 2016, p. 4).

Penghargaan (*Reward*)

Menurut Echolas dan Shadily (2005) kata penghargaan atau *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para karyawan (Kawulur dan Areros, 2018, p. 16). Sutrisno (2009) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran (Suryadilaga dan Musadieq, 2016, p. 157). Menurut Nawawi (1999) faktor - faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*reward*), yaitu:

1. Konsistensi Internal (*Internal Consistency*).
2. Kompetisi / Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*).
3. Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*).
4. Administrasi (*Administration*). (Astuti, 2018, p. 33).

Jenjang Karir

Menurut Reza (2015) jenjang karir adalah usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan. Jenjang karir juga diartikan sebagai sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Untuk mencapai karir yang diinginkan, ada cara dan jalur tersendiri yang harus dilalui. Jalur-jalur pengembangan atau jenjang karir tersebut antara lain: a. *Enrichment*; b. *Lateral*; c. *Vertical*; d. *Relocation*; e. *Exploration*; f. *Realignment* (Supendy & Harsum, 2018, p. 65).

Kinerja

Menurut Kenelak dan Pio (2016) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada 5 (lima) indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Kuantitas; (2) Kualitas hasil pekerjaan; (3) Ketepatan waktu; (4) Kehadiran; (5) Kemampuan bekerja sama (Tamba dan Pio, 2018, p. 35).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Yogyakarta

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Irania, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Kenelak, Pio, dan Kaporang (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya”, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dikemukakan dapat ditarik rumusan hipotesis sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Yogyakarta

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka. atas perilaku terkait pekerjaan (Suparmi dan Septiawan, 2019, p. 54). Penelitian yang dilakukan oleh Suparmi dan Septiawan (2019) dengan judul “*Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*”, hasil penelitian ini menyatakan bahwa *reward* atau penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dikemukakan dapat ditarik rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Yogyakarta

Menurut Rivai (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Anggraeni, 2018, p. 31). Penelitian yang dilakukan oleh Febriansah (2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karir dan Komitmen Karir Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPR Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur)”,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak semua karyawan Bank BPR memiliki komitmen kerja yang tinggi dan setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda sehingga jenjang karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dikemukakan dapat ditarik rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3: Jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2020 dan seluruh gerai Mcdonald's di Yogyakarta (6 gerai) menjadi target ruang lingkup penelitian. Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi, penghargaan berkala dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta.

Sampel dan Data Penelitian

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi target penelitian adalah karyawan (*crew*) Mcdonald's Yogyakarta.

Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang menjadi target adalah karyawan (*crew*) Mcdonald's Yogyakarta yang memenuhi persyaratan antara lain berusia minimal 17 (tujuh belas) tahun, sudah bekerja minimal selama 3 (tiga) bulan, bekerja dibidang produksi makanan dan pelayanan pelanggan serta mampu memahami dinamika situasi kerja baik berupa tekanan dari atasan maupun pelanggan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(*customer*). Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* (*google docs*).

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat langsung oleh peneliti dari narasumber atau pihak - pihak yang terkait.

Sumber Data

Dalam memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang pengukuran nilai *interval* 1 sampai dengan 5. Poin nilai terendah (1) menggambarkan respon sangat tidak setuju sampai poin nilai tertinggi (5) yang menunjukkan respon sangat setuju.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independent*, dan variabel *dependent*. Variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut :

Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Algifari, 2013). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1); penghargaan (X2); jenjang karir (X3).

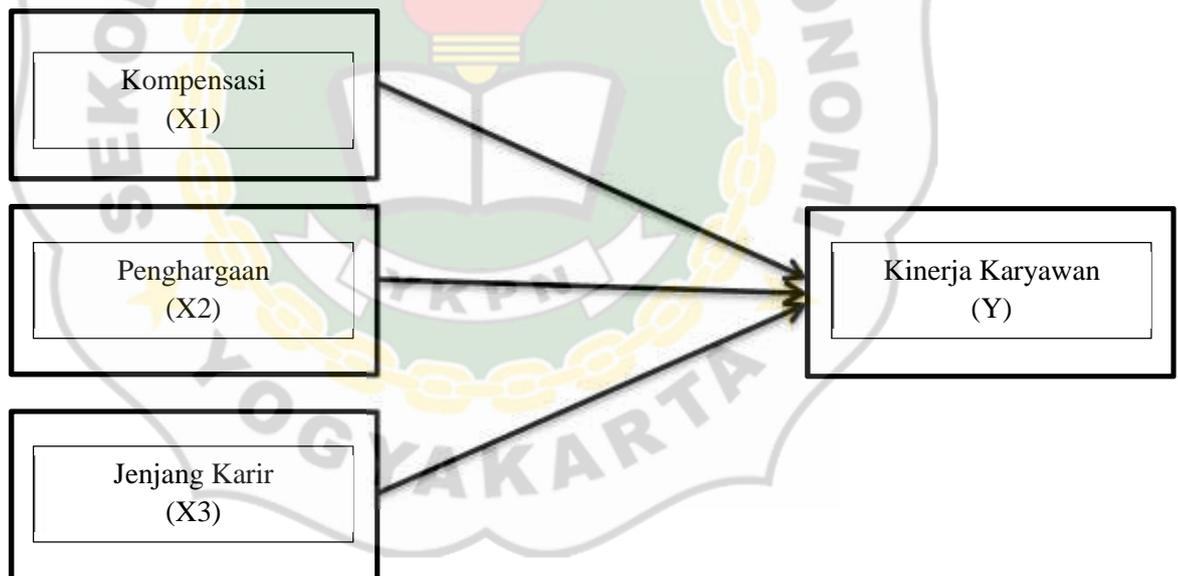
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen adalah jenis variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Algifari, 2013). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta.

Model Penelitian

Berdasarkan teori yang terkait dan penelitian terdahulu sebagaimana telah diuraikan di bab 2 tentang kompensasi, penghargaan berkala dan jenjang karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta, maka model penelitian digambarkan sebagai berikut:



**Gambar
Model Penelitian**

Dari model tersebut dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Penghargaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Jenjang Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Metode dan Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini menggunakan *Product Moment Pearson Correlation*, yaitu membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel, nilai r tabel ditentukan dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n : total sampel penelitian). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 1%. Pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menggunakan *software* SPSS, pengujian reliabilitas data dapat dihitung dengan *Conbranch Alpha* minimal 0,6 baru bisa dikatakan reliabel (Algifari, 2017).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas *Normal Probability Plot* dan model *Kolmogorov-Smirnov* atau biasa disebut dengan *K-S Test*. Pengambilan keputusannya menggunakan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal (Algifari, 2013).

Uji Multikolienaritas

Masalah multikolinearitas dapat dideteksi menggunakan nilai *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adanya masalah multikolinearitas dalam penelitian ditunjukkan dengan nilai TOL 0,10 dan nilai VIF 10 (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Algifari (2017) suatu model regresi estimasi yang terdapat masalah heteroskedastisitas adalah jika model regresi tersebut memiliki varians residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya berubah (tidak konstan), untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji Galjser. Hasil data kuesioner dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diuji dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika terdapat variabel dengan tingkat signifikansi $> 0,05$, maka keputusan dari pengujian tersebut adalah menerima H_0 yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel yang dependen (Algifari, 2013). Berikut persamaan regresi berganda (Algifari, 2013, p. 254)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

B = nilai konstanta

X1 = kompensasi

X2 = penghargaan

X3 = jenjang karir

e = *standard error*

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat atau variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dependen, sekaligus melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini (Ghozali, 2018). Cara pengambilan keputusan dalam uji parsial menurut Ghozali (2018) sebagai berikut:

1. Membandingkan t tabel dan t hitung
2. Melihat *Probability Value*

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Algifari, 2017). Semua variabel independen secara simultan dapat menjelaskan variasi variabel dependen apabila memiliki nilai F hitung > dari nilai F tabel dan memiliki tingkat signifikansi 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Algifari (2013) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen (%) semua variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang mendekati satu artinya variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Analisis Data Dan Pembahasan

Analisis Data

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Kompensasi, Penghargaan Berkala dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Yogyakarta. Karyawan yang dimaksud adalah bagian *crew*, baik paruh waktu (*part time*) maupun penuh waktu (*full time*) yang memiliki masa kerja minimal 3 (tiga) bulan, minimal berusia 17 (tujuh belas) tahun dan bekerja di bidang produksi makanan dan pelayanan pelanggan. Data penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *google form* yang tersebar di seluruh gerai Mcdonald's Yogyakarta dengan jumlah responden yang didapat sebanyak 101 karyawan sebagai sampel penelitian.

Uji Validitas

Berdasarkan data uji validitas variabel kompensasi mempunyai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, nilai r-tabel yaitu sebesar 0,2552. Nilai tersebut didapat dari perhitungan *degree of freedom* (df) = $101-2 = 99$, n adalah sampel penelitian. Dari hasil validitas menunjukkan bahwa pada pernyataan kuesioner penelitian dalam variabel kompensasi dinyatakan valid. Variabel penghargaan mempunyai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, nilai r-tabel yaitu sebesar 0,2552. Nilai tersebut didapat dari perhitungan *degree of freedom* (df) = $101-2 = 99$, n adalah sampel penelitian. Dari hasil validitas menunjukkan bahwa pada pernyataan kuesioner penelitian dalam variabel penghargaan dinyatakan valid. Variabel jenjang karir mempunyai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, nilai r-tabel yaitu sebesar 0,2552. Nilai tersebut didapat dari perhitungan *degree of freedom* (df) = $101-2 = 99$, n adalah sampel penelitian. Dari hasil validitas menunjukkan bahwa pada pernyataan kuesioner penelitian dalam variabel jenjang karir dinyatakan valid. Variabel kinerja mempunyai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, nilai r-tabel yaitu sebesar 0,2552. Nilai tersebut didapat dari perhitungan *degree of freedom* (df) = $101-2 = 99$, n adalah sampel penelitian. Dari hasil validitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menunjukkan bahwa pada pernyataan kuesioner penelitian dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas diperoleh hasil bahwa nilai *Conbranch Alpha* pada masing-masing variabel adalah $> 0,6$ yang menyatakan bahwa hasil tersebut reliabel. Kesimpulan yang didapat adalah semua variabel yang mencakup kompensasi, penghargaan berkala, jenjang karir dan kinerja karyawan yang diuji dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dilihat pada grafik bahwa terdapat pola garis yang titik-titiknya mendekati garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian data kuesioner dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi normal. Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov*, data penelitian ini mempunyai nilai tingkat signifikansi sebesar 0,526. Kesimpulannya adalah penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal karena hasil tingkat signifikansi lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas, hasil yang didapat yaitu nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,566; nilai signifikansi penghargaan berkala sebesar 0,129 dan nilai signifikansi jenjang karir sebesar 0,259. Dapat disimpulkan bahwa data kuesioner tidak mengandung masalah heteroskedastisitas karena semua nilai signifikansi variabel independen lebih besar daripada 0,05.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, setiap variabel independen terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga memungkinkan untuk menggunakan uji regresi.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Berganda

Persamaan regresi estimasi :

$$Y = 11,441 + 0,153 X_1 + 0,373 X_2 + 0,097 X_3 + e$$

Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta dengan nilai t hitung yang diperoleh pada hasil uji sebesar 3,184 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,98422 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan berkala terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta dengan nilai t hitung yang diperoleh pada hasil uji sebesar 4,624 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,98422 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan berkala

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta dengan nilai t hitung yang diperoleh pada hasil uji sebesar 1,150 lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 1,98422 dan nilai signifikansi sebesar 0,253 lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel jenjang karir tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan tidak diterima.

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa kompensasi penghargaan berkala, dan jenjang karir secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung dengan angka 27,452 yang lebih besar daripada F tabel dengan angka 2,70. Kemudian juga didukung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel nilai Adjusted R Square = 0,442 artinya perubahan nilai variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh nilai variabel kompensasi, penghargaan berkala dan jenjang karir adalah 44,2%. Sisanya 55,8% tidak dapat dijelaskan oleh tiga variabel tersebut.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Sistem pengupahan karyawan Mcdonald's yang sudah disesuaikan berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) yang setiap tahunnya mengalami peningkatan upah serta tunjangan kesejahteraan karyawan lainnya seperti THR (Tunjangan Hari Raya), tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan kerja. Semakin tinggi dan beragamnya kompensasi yang ditawarkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan Mcdonald's Yogyakarta.
2. Sistem penghargaan berkala yang diberlakukan oleh pihak manajemen Mcdonald's yaitu *Employee of The Month* (EOTM) yang rutin diadakan setiap bulan sekali untuk memberikan penghargaan terhadap satu orang karyawan yang mampu bekerja dengan sangat baik dan dianggap mampu memotivasi karyawan lain agar semakin giat dalam bekerja. Semakin sering diberlakukannya penghargaan berkala, maka semakin baik pula kinerja karyawan Mcdonald's dari waktu ke waktu.
3. Beragamnya masa kerja, kebutuhan dan motivasi setiap karyawan yang bekerja di Mcdonald's, sehingga setiap satu karyawan dengan yang lain memiliki *goals* atau tujuan masing – masing dalam bekerja. Ada ataupun tidak adanya jenjang karir yang ditawarkan oleh Mcdonald's tidak memengaruhi kinerja keseluruhan karyawan.

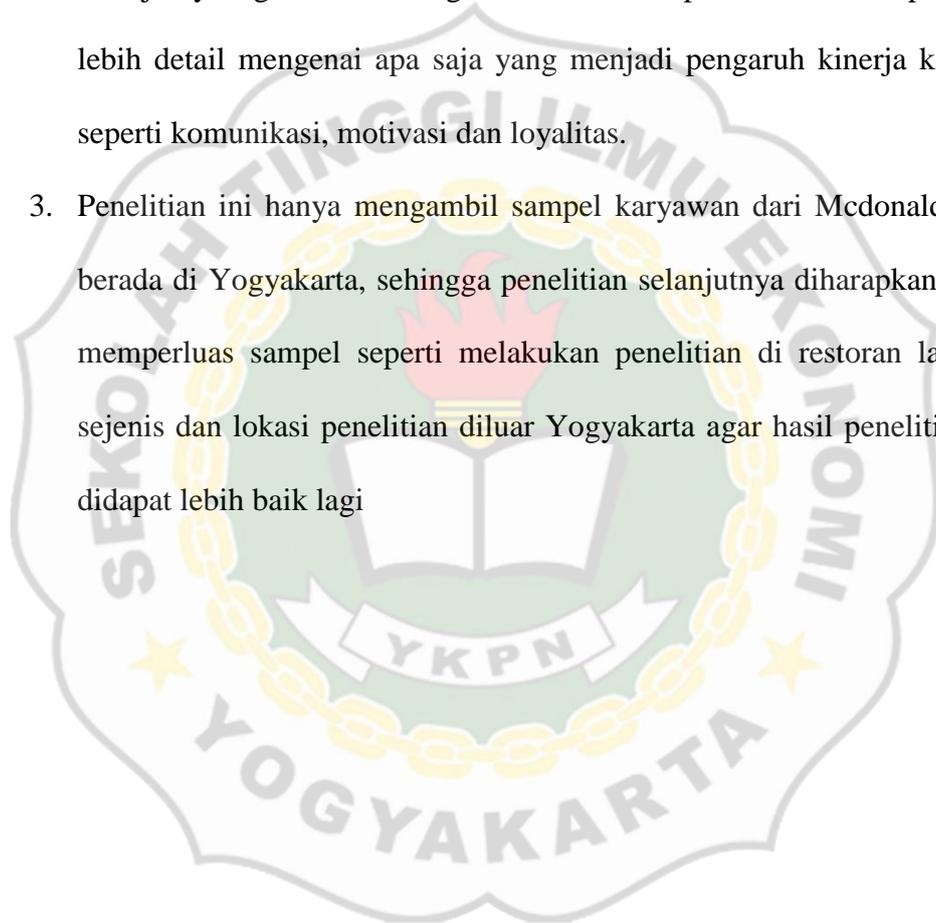
Saran

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat serta pemahaman kepada Mcdonald's Yogyakarta bahwa kompensasi dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan jenjang karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan karena setiap karyawan memiliki beragam masa kerja, kebutuhan dan motivasi yang berbeda sehingga jenjang karir belum terlalu diminati.

2. Penambahan variabel independen lainnya disarankan untuk penelitian selanjutnya agar lebih mengetahui dan mampu memberikan penjelasan lebih detail mengenai apa saja yang menjadi pengaruh kinerja karyawan seperti komunikasi, motivasi dan loyalitas.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan dari Mcdonald's yang berada di Yogyakarta, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas sampel seperti melakukan penelitian di restoran lain yang sejenis dan lokasi penelitian diluar Yogyakarta agar hasil penelitian yang didapat lebih baik lagi



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2013). *Statistika Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Bagaskara, P. A. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kualitas penyelenggaraan Praktikum Kewirausahaan di STIE YKPN Yogyakarta. *Skripsi*.
- Beatrice, T., & Linawati, N. (2018). Pengaruh Tradisi, Spending Behaviour dan Faktor Demografi Terhadap Penggunaan Tunjangan Hari Raya Masyarakat Di Surabaya. *LP2M - Undhira Bali*.
- Amirullah. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing Malang.
- Anggraeni, P. N. (2018). Hubungan Jenjang Karir Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir. *Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Astuti, W. S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*.
- Febriansah, R. E. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karier Dan Komitmen Karier Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur) . *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2002). *Metedeologi penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia . *Jurnal Paradigma Vol. 12 No. 01*.
- Irania, N. T. (2020). Makalah Kompensasi. *Evaluasi Kinerja*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Kasenda, R. (2013). *Kompenasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. EMBA.*
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). *Pengaruh Kompenasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Ilmiah Manajemen.*
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Administrasi Bisnis.*
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. Administrasi Bisnis.*
- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenshipbehavior (OCB). Administrasi Bisnis.*
- Ongsa, R. (2019). *Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Serdang Hulu Medan. Jurnal PasMan.*
- Pujihastuti, I. (2010). *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. Agribisnis dan Pengembangan Wilayah Vol. 2.*
- Reza, R. S. (2015). *Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Magister Keperawatan Jurusan Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.*
- Sari, W. P. (2016). *Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. Tingkap Vol. XXI No.1.*
- Supardi, E. (2016). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. Manajemen Perkantoran FPEB-UPI.*
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). *Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.*
- Supendy, R., & Harsum. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari. Mega Aktiva.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Administrasi Bisnis*.

Tamba, A. W., Pio, R. J., & P. Sambul, S. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

