



## PENGARUH UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA FINANCE CABANG SUBANG

**Kamal Ma'ruf<sup>1</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[kamalmaruf2207@gmail.com](mailto:kamalmaruf2207@gmail.com)

**Silvi Aulia<sup>2</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[silviaulia101096@gmail.com](mailto:silviaulia101096@gmail.com)

**Mega Ardiana<sup>3</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[sitimegamulia313@gmail.com](mailto:sitimegamulia313@gmail.com)

### Abstrak

PT Adira Finance Cabang Subang memiliki misi menjadi perusahaan pembiayaan sepeda motor resmi yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan terbaik, dengan mempunyai sertifikat ISO, dan type sepeda motor yang dijual oleh PT Adira Finance Cabang Subang. Penelitian ini dilaksanakan di PT Adira Finance Cabang Subang. Jenis penelitian ini adalah jenis data penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket, observasi lapangan, studi pustaka. Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif, analisis korelasi dan koefisien determinasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Cabang Subang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien antara upah terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Cabang Subang sebesar 0,781% artinya bahwa Kinerja pegawai di PT Adira Finance dipengaruhi oleh Upah pegawai (X) 78,1% dan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Upah, Kinerja, Karyawan

### Abstract

*PT Adira Finance Subang Branch has a mission to become an official motorcycle financing company that is able to provide the best quality and service, by having an ISO certificate, and the type of motorcycle sold by PT Adira Finance Subang Branch. This research was conducted at PT Adira Finance Subang Branch. This type of research is a type of quantitative research data using descriptive and verification research methods. The population of this research is 100 employees. Data collection techniques used are interviews, questionnaires, field observations, literature studies. The data analysis used is descriptive data analysis, correlation analysis and coefficient of determination. This study aims to determine the effect of wages on employee performance at PT*

Adira Finance Subang Branch. The results show that the coefficient between wages and employee performance at PT Adira Finance Subang Branch is 0.781, meaning that employee performance at PT Adira Finance is influenced by employee wages (X) 78.1% and the remaining 22.9% is influenced by other factors. Other factors not examined in this study

**Keywords:** Wages, Performance, Employee

## Pendahuluan

PT. Adira Finance adalah perusahaan yang bergerak di bisnis multifinance di bidang sepeda motor, PT Adira Finance adalah salah satu anak perusahaan multiguna Group didirikan sejak tahun 2001 dan tetap bertahan hingga sekarang. Standar Operasional Prosedur di PT Adira Finance diantaranya ialah mampu dan memahami pokok-pokok penugasan baik itu penugasan maupun kunjungan yang akan dilakukan kepada debitur, selanjutnya karyawan juga harus menjunjung tinggi integritas pegawai terutama dalam menghindari *Fraud* atau kecurangan dalam bekerja baik itu yang disengaja atau tidak disengaja dan yang terakhir ialah harus membawa nama baik dan citra baik bagi perusahaan dari setiap kompetitornya.

Berikut merupakan data target realisasi pembiayaan sepeda Motor di PT. Adira Finance cabang Subang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Target Realisasi Pembiayaan Sepeda Motor di PT Adira Finance cabang Subang**

No	Bulan	Target Kunjungan	Realisasi	Persentase
1	Januari	200 konsumen	162	81%
2	Februari	200 konsumen	160	80%
3	Maret	200 konsumen	168	84%
4	April	200 konsumen	150	75%

Sumber: Adira, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat belum tercapainya target pembiayaan sepeda motor pada tabel di atas. Misalnya pada bulan Januari ke Februari yaitu 162 unit menjadi 160. Kemudian pada bulan Maret ke April 168 unit menjadi 150. Berdasarkan masalah-masalah tersebut bahwa menurunnya kinerja karyawan khususnya bagian marketing disebabkan karena kualitas kerja pegawai menurun diakibatkan upah yang tidak sesuai.

Fenomena selanjutnya ialah mengenai kuantitas kerja yang masih rendah dilihat dari



aspek jumlah SDM yang dinilai kurang dari macam-macam divisi yang diisi seperti divisi marketing hanya berjumlah orang yang seharusnya berjumlah 10 orang, selanjutnya bagian surveyor sebanyak 6 orang namun pada idealnya berjumlah 12 orang dengan cakupan masing-masing wilayah yang ada di Kabupaten Subang.

Kehandalan dan sikap pegawai juga merupakan salah satu bagian yang amat penting bagi kemajuan perusahaan, dalam hal ini kehandalan pegawai dinilai rendah dikarenakan masih terdapatnya pegawai yang tidak bisa menyesuaikan jobdesnya masing-masing yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tidak target setiap harinya.

Upah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan (Ratminto, 2016:88). Selanjutnya menurut Mahsun (2006:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi. Sedangkan Withmore dalam (Sinambela, 2006: 138) mengemukakan bahwa Kinerja adalah Memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu dibandingkan dengan organisasi lain dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dengan kompensasi dan upah yang sesuai.

Kinerja karyawan telah disadari merupakan kekuatan yang menggerakkan dinamika perusahaan. Karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang selalu berusaha mengembangkan dirinya untuk lebih baik. Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan dengan baik karyawannya karena karyawan memiliki pengaruh yang paling penting terhadap peningkatan dan tujuan perusahaan (Tjiptono, 2015:65).

Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan yang apabila salah memanfaatkan karyawan tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan. Untuk itu, peran karyawan sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakai tenaga karyawan secara efektif merupakan kunci dari peningkatan kinerja.

### **Kerangka Teori**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Akhir - akhir ini kinerja telah menjadi terminology atau konsep yang sering di pakai orang dalam berbagi pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan perusahaan.

Karyawan di PT Adira Finance cabang Subang memiliki tanggungjawab sebagai

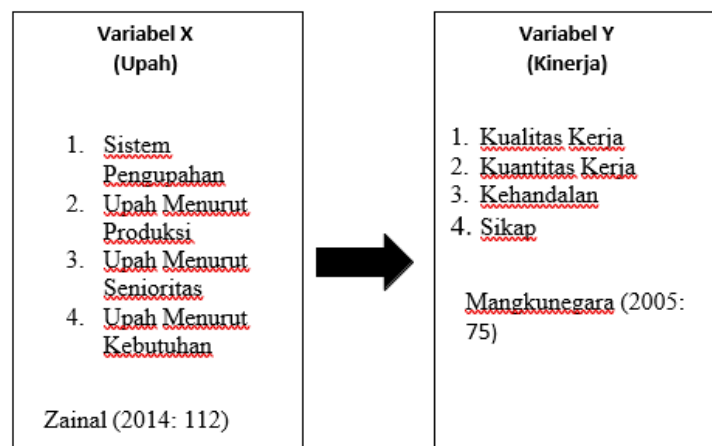
pelayan yang mendata sekaligus melakukan kunjungan ke lokasi pemohon pembiayaan, dalam melakukan kunjungan pegawai melakukan pengecekan secara rinci kuantitas dan kualitas pemohon dari aspek data diri, pekerjaan, tempat tinggal hingga data yang lebih spesifik guna mendapatkan hasil yang akurat dan layak untuk diberikan pengajuan pembiayaan sepeda motor.

Pada penelitian ini Penulis memilih menggunakan teori tentang upah yang dikemukakan oleh Zainal (2014: 112) dan teori kinerja dari Mangkunegara (2005:75). Alasan peneliti menggunakan teori ini yaitu untuk mempermudah dan memperjelas arah penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini meliputi variable Upah (X) dan Variabel Kinerja (Y), Menurut Zainal (2014: 112) Indikator variabel Upah meliputi Sistem Pengupahan, Sistem Upah Menurut Produksi, Sistem Upah Menurut senioritas dan Sistem Upah menurut Kebutuhan dan menurut Mangkunegara (2005: 75) indikator variabel kinerja meliputi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan dan Sikap

Untuk memberikan gambaran antara variabel-variabel sebagaimana tersebut diatas, dengan ini penulis gambarkan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan**



### Metodelogi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2009:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Menurut Sugiono (2009:23) data kuantitatif dapat dikelompokkan menjadi dua data diskrit dan kontinum. Data diskrit adalah data yang diperoleh dari hasil menghitung atau membilang (bukan mengukur). Data ini sering juga disebut dengan data nominal. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Adira Finance cabang Subang yang menjadi referensi untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di PT Adira Finance cabang Subang yang berjumlah 100 karyawan.

Sample yang dipilih adalah 100 orang, dengan dasar pertimbangan dapat mewakili terhadap subjek penelitian yang akan di teliti dengan alasan bahwa ke 100 karyawan ini menjadi fokus penelitian karenelevan dengan penelitian ini.

Operasional variabel yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh pengaruh upah terhadap kinerja PT Adira Finance cabang Subang. Seperti yang telah terungkap di dalam objek penelitian, bahwa pokok masalah yangsedang di teliti adalah bersumber pada dua hal tersebut yaitu pengaruh antara variable Upah dan Kinerja.

Variabel Upah (Variabel X), dengan variable Kinerja (variable Y), dengan menggunakan skala ordinal adalah data yang bersifat peringkat atau ranking, dalamdata ini juga ada angka, angka menunjukkan peringkat, urutan atau ranking. Jarakantara peringkat tidak sama, demikian dengan skala interval yaitu berupa angka dan angka tersebut menunjukkan skor dengan nilai absolute nol, jarak antar angka atau rentang angka adalah sama, jadi skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data interval, secara lebih terperinci operasionalisasi variable disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukuran	No Item
Upah (X)	Sistem Pengupahan	• Pemberian Upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan	Interval	1
		• Sistem Pengupahan yang Terbuka		2
		• Sistem Pengupahan sesuai SOP		3
		• Upah yang diberikan perusahaan sesuai kinerja yang diberikan		4
	Sistem Upah Menurut Produksi	• Pemberian Upah sesuai hasil produksi perusahaan	Interval	5
		• Hasil Kerja yang dilakukan sesuai yang ditargetkan perusahaan		6

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukuran	No Item
	Pemberian Upah menurut Senioritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian Upah disesuaikan dengan Lamanya Kerja</li> <li>• Pemberian Upah disesuaikan dengan Kepemimpinan</li> </ul>	Interval	7 8
	Pemberian Upah menurut kebutuhan )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian upah sesuai dengan status kerja</li> <li>• Pemberian upah sesuai dengan tanggungan keluarga</li> </ul>	Interval	9 10
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaian Target</li> <li>• Produktivitas dalam bekerja</li> <li>• Kecakapan Kerja</li> </ul>	Interval	11 12 13
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah Kunjungan Kerja</li> <li>• Tingkat Daya Saing</li> <li>• Efisiensi waktu kerja</li> </ul>	Interval	14 15 16
	Kehandalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesigapan dalam Bekerja</li> <li>• Tanggungjawab</li> <li>• Loyalitas Kerja yang tinggi</li> </ul>		17 18 19
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keramahan Karyawan</li> <li>• Prilaku karyawan</li> <li>• Kedisipinan karyawan</li> </ul>	Interval	20 21 22

Dalam penelitian ini, kuisisioner sebagai instrumen penelitian diuji tertulis dahulu sebelum dilakukan analisis data atas data yang telah dihimpun. Adapun uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas yaitu uji instrumen yang ditunjukkan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan untuk mengukur objek yang relevan. Uji validitas ini menggunakan rumus (Sugiyono 2007:182):

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} ] [ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} ]}}$$

Dimana.

- R = Korelasi *Pearson Product Moment*  
 X = Skor pertanyaan ke-i  
 =1,2,3,4,...ni  
 N = Jumlah sample  
 Y = Skor total pertanyaan

Untuk mempermudah penghitungan, penulis menggunakan paket Statistik Program For Social Science (SPSS) versi 25.0. Sementara untuk uji reliabilitas, penulis menggunakan teknik Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{V_i}{V_t} \right]$$

Dimana:

- k = jumlah butir  
 V<sub>t</sub> = varian dari butir ke -i  
 V<sub>□</sub> = varians total butir

Untuk mempermudah penghitungan, penulis menggunakan paket Statistik Programme For Social Science (SPSS) versi 25.0. Untuk penghitungan koefisien korelasi digunakan rumus *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2007:228) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dengan y  
 $x$  = (x<sub>□</sub> - x)  
 $y$  = (y<sub>□</sub> - y)

Selanjutnya untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dihitung koefisien determinasi menggunakan rumus :

$$K_d = R^2 \times 100\%$$



Dimana  
KD = Koefisien Determinasi  
r = Nilai dari koefisien korelasi

Untuk melakukan pengukuran korelasi antar variabel digunakan analisis regresi, yaitu analisis data yang digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Adapun analisis regresi yang digunakan regresi sederhana (Sugiyono, 2007:261) dengan rumus :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan  
a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)  
b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan variabel dependen yang didasarkan pada pembahan variabel dependen yang didasarkan pada penibahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) arah garis turun.  
X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Dalam menentukan keterkaitan antara variabel independent dan variabel dependent, ditempuh uji hipotesis statistik dengan kriteria :

Ho: P = 0: tidak terdapat pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance cabang Subang

Ha: P # 0: terdapat pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance cabang Subang dimana P = nilai korelasi dalam pegawai pada PT Adira Finance cabang Subanformulasi yang dihipotesiskan.

Dalam mempermudah penghitungan, peneliti meggunakan paket Statistik Programme For Social Science (SPSS) ver. 25.0. Untuk menentukan besaran korelasi kedua variabel tersebut digunakan penentuan sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2007:231)

**Tabel 3**  
**Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**



Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Untuk Keperluan analisis yang diperoleh maka jawaban yang tersedia diberi alternative jawaban yang tersedia diberi alternative jawaban menggunakan skala Likert dengan 5 skala. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## Hasil dan Pembahasan

### Deskriptif Variabel Upah

Data variabel Upah diperoleh melalui instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Variabel ini diukur dengan 4 indikator yaitu:

1. Sistem Pengupahan
2. Upah Menurut Produksi
3. Upah Menurut Senioritas
4. Upah Menurut Kebutuhan

Dengan bantuan program SPSS 25, diperoleh hasil uji statistik secara deskriptif yang terlihat pada tabel:

**Table 5**  
**Deskriptif Variabel Upah**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fintech	100	12	20	16.67	1.833
Valid (listwise)	N 100				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan uji statistik deskriptif pada tabel 5 diatas menggambarkan bahwa nilai

tertinggi dari jawaban kuisioner yang disebarakan pada responden pegawai PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang terkait dengan Upah Pegawai adalah 20 dari 4 pernyataan, sedangkan nilai terendah sebesar 12. Dengan rata-rata jawaban adalah 16,57. Diperoleh hasil seperti yang tersaji pada tabel berikut ini.

**Table 6**  
**Deskriptif Variable Upah**

No	Indikator	No. Pernyataan	Mean	Kriteria
1.	Sistem Pengupahan	1	4.07	Setuju
2.	Upah Menurut Produksi	2	4.20	Setuju
3.	Upah Menurut Senioritas	3	4.20	Setuju
4.	Upah Menurut Kebutuhan	4	4.21	Sangat Setuju
Rata Rata Jawaban			4.17	Setuju

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas terlihat bahwa untuk 4 indikator yang ada divariabel Upah Pegawai dengan jumlah pernyataan sebanyak 4. Dimana untuk indikator 1 dengan pernyataan nomor 1 didapat mean sebesar 4,07 termasuk ke dalam kriteria setuju. Untuk indikator 2 dengan pernyataan nomor 2 didapat mean sebesar 4,20 termasuk ke dalam kriteria setuju. Untuk indikator 3 dengan pernyataan nomor 3 didapat mean sebesar 4,20 termasuk kedalam kriteria setuju. Untuk indikator 4 dengan pernyataan nomor didapat mean sebesar 4,21 termasuk kedalam kriteria sangat setuju. Dari seluruh pernyataan didapat rata- rata jawaban sebesar 4,17 yang termasuk ke dalam kriteria setuju. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan anantara upah pegawai terhadap kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang.

#### **Deskriptif Kinerja**

Data variabel Kinerja diperoleh melalui instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Variabel Kinerja ini diukur dengan skala likert. Variabel ini diukur dengan 5 indikator yaitu .:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kehandalan
4. Sikap

Dengan bantuan program SPSS 25, diperoleh hasil uji statistik secara deskriptif yang terlihat pada tabel 7:

**Table 7**  
**Deskriptif Variabel Kinerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	100	13	25	20.06	2.979
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan uji statistik deskriptif pada tabel 7 diatas menggambarkan bahwa nilai tertinggi dari jawaban kuisioner yang disebarakan pada pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang terkait dengan Kinerja pegawai adalah 25 dari 5 pernyataan, sedangkan nilai terendah sebesar 13. Dengan rata-rata jawaban adalah 20,06. Diperoleh hasil seperti yang tersaji pada tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8**  
**Deskriptif Variabel Kinerja**

Sumber : Data diolah, 2022

No	Indikator	No. Pernyataan	Mean	Kriteria
1.	Kualitas Kerja	1	4.13	Setuju
2.	Kuantitas Kerja	2	4.06	Setuju
3.	Kehandalan	3	3.98	Setuju
4.	Sikap	4	3.94	Setuju
Rata Rata Jawaban			4.01	Setuju

Berdasarkan tabel 8 diatas terlihat bahwa untuk 4 indikator yang ada divariabel Upah dengan jumlah pernyataan sebanyak 5. Dimana untuk indikator 1 dengan pernyataan nomor 1 didapat mean sebesar 4,12 termasuk ke dalam kriteria setuju. Untuk indikator 2 dengan pernyataan nomor 2 didapat mean sebesar 4,06 termasuk ke dalam kriteria setuju. Untuk indikator 3 dengan pernyataan nomor 3 didapat mean sebesar 3,98 termasuk kedalam kriteria setuju. Untuk indikator 4 dengan pernyataan nomor 4 didapat mean sebesar 3,93 termasuk kedalam kriteria setuju. Untuk indikator 4 dengan pernyataan nomor 5 didapat mean sebesar 3,95 termasuk kedalam kriteria setuju. Dari seluruh pernyataan didapat rata-rata jawaban sebesar 4,01 yang termasuk ke dalam kriteria setuju. Artinya Kinerja Pegawai sangat dipengaruhi oleh upah yang diberikan pada pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang.

### Uji Validitas

Pengujian validitas untuk Upah (X) yang terdiri 4 pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk rincian hasil pengujian variabel X adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Uji Validitas Variabel Upah**

		fin.1	fin.2	fin.3	fin.4	fintech
fin.1	Pearson Correlation	1	.238*	.103	.196	.578**
	Sig. (2-tailed)		.032	.357	.077	.000
	N	82	82	82	82	82
fin.2	Pearson Correlation	.238*	1	.341**	.369**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.032		.002	.001	.000
	N	82	82	82	82	82
fin.3	Pearson Correlation	.103	.341**	1	.423**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.357	.002		.000	.000
	N	82	82	82	82	82
fin.4	Pearson Correlation	.196	.369**	.423**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.077	.001	.000		.000
	N	82	82	82	82	82
Fintech	Pearson Correlation	.578**	.711**	.680**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2022

**Tabel 10**  
**Tingkat Validitas Variabel X (Upah)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X.1	0,578	0,217	VALID
X.2	0,711	0,217	VALID
X.3	0,680	0,217	VALID
X.4	0,739	0,217	VALID

Sumber : Data diolah, 2022

### Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Uji Reliabilitas Variabel Upah**

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	4

Sumber: Data diolah,2022

**Tabel 12**  
**Tingkat Reliabilitas Variabel X (Upah)**

Variabel	Ketentuan	Nilai Alpha	Keterangan
Upah	0,60	0,604	Reliabel

Sumber: Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 12 diatas menyatakan bahwa Upah (X) dinyatakan reliabel. Hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* variabel tersebut lebih besar dari 0,60 kondisi ini juga memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh nilai-nilai koefisien regresi mengenai pengaruh upah terhadap kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Model Pengaruh Variabel Secara Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	345.566	1	345.566	74.091	.000 <sup>b</sup>
	Residual	373.129	80	4.664		
	Total	718.695	81			

1. Dependent Variable: Kinerja(Y)
2. Predictors: (Constant),  
Fintech(X) Sumber : Data diolah, 2022

Hasil pengujian model keseluruhan diperoleh nilai F sebesar 74.091 untuk F tabel dengan ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh 3,960 karena F hitung > F tabel maka H1 diterima sehingga H0 ditolak, artinya bahwa variabel *Upah* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y).

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Setelah melakukan analisis regresi dan diperoleh hasil pengujian signifikansi atau tidak, maka selanjutnya harus dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh dari Upah (X) terhadap Kinerja (Y). Untuk melihat hasil pengolahan koefisien determinasi menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 <sup>a</sup>	.781	.674	2.160

1. Predictors: (Constant), (X)
2. Dependent Variable: (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Dari hasil pengolahan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisiendeterminasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yaitu sebesar  $0,781 \times 100\% = 78,1\%$  artinya bahwa Upah sangat berpengaruh terhadap Kinerja 78,1% dan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. **Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Multifinance Cabang Subang.**

Berdasarkan data olah diatas SPSS versi 25.0 ditemukan bahwa untuk 4 indikator yang ada di variabel Upah dengan jumlah pernyataan sebanyak 4. Dimana untuk indikator Sistem pengupahan dengan didapat mean sebesar 4,07 termasuk ke dalam kriteria setuju. Untuk indikator Upah menurut produksi didapat mean sebesar 4,20 termasuk ke dalam kriteria setuju. Untuk indikator upah menurut senioritas didapat mean sebesar 4,20 termasuk kedalam kriteria setuju. Untuk indikator Upah menurut kebutuhandidapat mean sebesar 4,21 termasuk kedalam kriteria sangat setuju. Dari seluruh pernyataan didapat rata-rata jawaban sebesar 4,17 yang termasuk kedalam

kriteria setuju.

Dari hasil pengolahan pada uji hipotesis dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) yaitu sebesar  $0,781 \times 100\% = 78,1\%$  artinya bahwa Kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang dipengaruhi oleh Upah pegawai (X) 78,1% dan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi faktor-fktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Upah terhadap Kinerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa taraf signifikan,563 yakni lebih dari 0,05 dan t hitung sebesar  $1,780 < t \text{ tabel } 1,663$ , maka H<sub>1</sub> diterima sehingga H<sub>0</sub> ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang atau dengan kata lain H<sub>1</sub> diterima. Hal tersebut bisa terjadi karena Upah sangat mendukung dan kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang agar lebih giat dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan,. Jadi dengan adanya upah yang sesuai berperan terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang yang sudah diteliti sehingga dapat di simpulkan Upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan data oleh di atas SPSS versi 25 ditemukan bahwa untuk 4 indikator yang ada di variabel Upah dengan jumlah pernyataan sebanyak 4. Dimana untuk indikator Sistem pengupahan dengan didapat mean sebesar 4,07 termasuk ke dalam kriteria setuju. Untuk indikator Upah menurut produksi didapat mean sebesar 4,20 termasuk ke dalam kriteria setuju. Untuk indikator upah menurut senioritas didapat mean sebesar 4,20 termasuk kedalam kriteriasetuju. Untuk indikator Upah menurut kebutuhan didapat mean sebesar 4,21 termasuk kedalam kriteria sangat setuju. Dari seluruh pernyataan didapat rata-rata jawaban sebesar 4,17 yang termasuk ke dalam kriteria setuju.

Dari hasil pengolahan pada uji hipotesis dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) yaitu sebesar  $0,781 \times 100\% = 78,1\%$  artinya bahwa Kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang dipengaruhi oleh Upah pegawai (X) 78,1% dan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi faktor-fktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Upah terhadap Kinerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa taraf signifikan ,563 yakni lebih dari 0,05 dan t hitung sebesar  $1,780 < t \text{ tabel } 1,663$ , maka H<sub>1</sub> diterima sehingga H<sub>0</sub> ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang atau dengan kata lain H<sub>1</sub> diterima. Hal tersebut bisa terjadi karena Upah sangat mendukung dan kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang agar lebih giat dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan,. Jadi dengan adanya upah yang sesuai berperan terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang yang sudah



diteliti sehingga dapat di simpulkan Upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Subang.

### References

- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. GramediaPustaka Utama.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mahsun. Muhamad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen; A. Judge Timothy. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedamayanti, 2017 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* PT. GramediaPustaka Utama
- Sudarmanto, SIP, MSi. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 1997. *Pembinaan Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wibowo, 2016, *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Rajadrafindo Persada
- Zainal (2014) *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers