

**PENGARUH UPAH, BEBAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KONVEKSI DI KECAMATAN POLOKARTO KABUPATEN
SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan Pada Jenjang Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Nama : Ida Wulan Novitalia

NIM : C0118039

Pembimbing 1 : Dra.Sri Wijastuti, MM.

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum, S.E.,M.M.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULIS

Judul : Pengaruh Upah, Beban Kerja, Dan Kompetensi Di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo

Nama : Ida Wulan Novitalia

NIM : C0118039

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 12 Juli 2022

Ida Wulan Novitalia



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

**Judul : Pengaruh Upah, Beban Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
Konveksi Di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo**

Nama : Ida Wulan Novitalia

NIM : C.0118039

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah /penelitian yang telah Peneliti selesaikan.

Surakarta, 06 Juli 2022

Pembimbing 2

Kurniawati Darmaningrum, S.E.,M.M.

NIDN : 0621019302

Pembimbing 1

Dra.Sri Wijastuti, MM.

NIDN : 0608106401



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Upah, Beban Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
Konveksi Di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo
Nama : Ida Wulan Novitalia
NIM : C.0118039

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji pada hari/tanggal,
Sanin 18 Juli 2022.

Ketua Penguji : Drs. Suyamto, MM
Sekretaris : Drs. Darsono, M. Si
Anggota : Dra. Sri Wijastuti, MM

.....
.....
.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Trio Handoko, MM
NIDN : 0630055901

Kurniawati Darmaningrum, S.E.,M.M.
NIDN : 0621019302

**Pengaruh Upah, Beban Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Di
Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo**

Ida Wulan Novitalia, Sri Wijastuti, Kurniawati Darmaningrum
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail : idawulan70@gmail.com

Abstract : The purpose of this study was to determine the effect of wages, workload, and competence on employee performance. This research was conducted on convection employees in Polokarto District, Sukoharjo Regency. The sample used in this study were 48 people with a sampling method, namely Cluster Random Sampling. Data collection techniques used are questionnaires and observation. Measurement of research variables using a Likert Scale for each statement developed from the indicator variable. Data analysis techniques used statistical techniques such as validity and reliability tests for questionnaires and multiple linear regression analysis with F-test and t-test for hypothesis verification. The results of the study can be concluded that simultaneously wages, workload, and competence have a positive and significant effect on the performance of convection employees in Polokarto District, Sukoharjo Regency. Furthermore, the workload partially has no significant effect on the performance of convection employees in Polokarto District, Sukoharjo Regency, while wages and workloads have a positive and significant effect on the performance of convection employees in Polokarto District, Sukoharjo Regency. Owners of convection should be able to increase wages and employee competencies so that the work produced is more optimal.

Keywords: Wages, workload, competence, employee performance.

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upah, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 orang dengan metode pengambilan sampel yaitu *Cluster Random Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Teknik analisis data menggunakan Teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan upah, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Selanjutnya beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo, sedangkan upah dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Pemilik konveksi hendaknya dapat meningkatkan upah dan kompetensi karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan lebih optimal.

Kata kunci: Upah, beban kerja, kompetensi, kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia, tanpa manusia perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Peranan manusia disini sebagai tenaga kerja yang memiliki kemampuan atau keahlian yang sesuai dengan standar perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan perusahaan sangat bergantung padanya, maka balas jasa yang diberikan perusahaan berupa upah atas hasil kerja yang telah mereka berikan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Kasmir (2016:6), bahwa sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Kinerja karyawan dapat dinilai baik dan optimal karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, antaranya upah, beban kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2013). Berhubungan dengan kinerja, penentuan upah yang adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya tingkat kinerja yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Upah bagi karyawan merupakan faktor perangsang dalam mendorong karyawan mencapai tujuannya sehingga upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Selain upah, beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan juga memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh

pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologi karyawan yang menerima beban kerja tersebut

Seperti yang diketahui keberadaan sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas Nawawi (2011). Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*Skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal.

2. Identifikasi Masalah

- a. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo?
- d. Apakah upah, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo?

3. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.
- d. Untuk mengetahui upah, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan sarana pengembangan ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan khususnya pada bidang sumber daya manusia yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan karyawan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja sehingga target yang ingin dicapai perusahaan dapat terpenuhi dengan baik.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

a. Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

masyarakat. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2010:2sondn1) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

b. Upah

1) Pengertian Upah

Menurut Saifuddin Bahrin (2012), upah merupakan satu-satunya sumber penghasilan dan harus cukup memenuhi kebutuhan hidup bagi mereka dan keluarganya secara wajar atau hidup layak. Menurut Hadi Purwono (2003:76) mengungkapkan bahwa upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus menerus.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Menurut Sondang P. Siagian (2010:265-267) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah:

- a) Tingkat upah dan gaji yang berlaku.
- b) Tuntutan serikat kerja.
- c) Produktivitas.
- d) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji.
- e) Peraturan perundang-undangan.

3) Proses Penentuan Upah

Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:759-761) untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

a) Analisis Jabatan Atau Tugas

Analisis jabatan atau tugas adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan

- yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.
- b) Evaluasi Jabatan Atau Tugas
Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.
 - c) Survei Upah
Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.
 - d) Penentuan Upah
Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- 4) Prinsip Keadilan Dalam Upah
Menurut Sondang P. Siagian (2010:262-263):
- a) Para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis dalam arti faktor-faktor kritikalnya relatif sama memperoleh imbalan yang sama pula. Inilah yang dimaksud "keadilan internal".
 - b) Para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama. Berarti terdapat "keadilan eksternal".
 - c) Imbalan yang diterima oleh para pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti dapat meyakinkan taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.
- c. Beban Kerja
- 1) Pengertian Beban Kerja
Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.
 - 2) Indikator Beban Kerja
Menurut (Manuaba, 2002) yaitu:
 - a) Tugas bersifat fisik/sikap kerja.
 - b) Tugas bersifat mental kerja (tanggung jawab, kompleksitas, emosi, dll.).
 - c) Waktu bekerja dan istirahat.
 - d) Kerja secara bergilir.
 - e) Pelimpahan wewenang dan tugas.
 - f) Kondisi Kesehatan.
 - g) Motivasi, persepsi, kepercayaan dan sebagainya.
 - 3) Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja
Menurut Manuaba (2000) dalam Tarwaka (2004:95):
 - a) Faktor Eksternal
 - (1) Tugas-tugas yang bersifat fisik.
 - (2) Organisasi kerja.
 - (3) Lingkungan kerja.
 - b) Faktor Internal
 - (1) Jenis kelamin.
 - (2) Umur.
 - (3) Kondisi Kesehatan.
 - (4) Ukuran tubuh.
 - (5) Persepsi dan keinginan.
 - 4) Elemen-Elemen Beban Kerja
Menurut Handoko (2001:33) elemen-elemen beban kerja sebagai berikut:
 - a) Elemen organisasi.
 - b) Elemen lingkungan.
 - c) Elemen perilaku.

d. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2015:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi (Wibowo, 2008:102) adalah:

- a) Keyakinan dan nilai-nilai.
- b) Keterampilan.
- c) Pengalaman.
- d) Karakteristik kepribadian.
- e) Motivasi.
- f) Isu emosional.
- g) Kemampuan intelektual.
- h) Budaya organisasi.

3) Tipe Kompetensi

- a) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- c) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun consensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi tim player.
- e) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis,

berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai, dan membangkitkan gagasan kreatif.

- f) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- g) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan sumber daya manusia bidang team building mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja.
- h) *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memposisikan diri, mengembangkan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- i) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisa pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan. Membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen financial, keterampilan mengambil keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola

pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.

- l) *Technical competency*, kompetensi yang berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

e. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:94). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Marwansyah, 2012:228).

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Panji (2006:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah:

- a) Pekerjaan yang menarik.
- b) Gaji.
- c) Keamanan dan perlindungan dalam bekerja.
- d) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.
- e) Lingkungan atau suasana kerja.
- f) Motivasi.
- g) Keterlibatan dalam organisasi.
- h) Pengertian dan simpati pimpinan.
- i) Budaya organisasi.
- j) Disiplin kerja.

3) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegaran (2002:67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber

daya manusia dalam kinerja karyawan dengan indikator:

- a) Kualitas kerja.
- b) Kuantitas kinerja.
- c) Kerjasama.
- d) Tanggung jawab.
- e) Inisiatif.

4) Karakteristik Kinerja

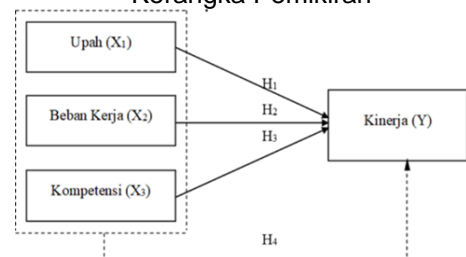
Mink (1993:76) mengemukakan pendapat bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- a) Berorientasi pada prestasi.
- b) Memiliki percaya diri.
- c) Berpengendalian diri.
- d) Kompetensi.

2. Kerangka Pemikiran

I Made Sudana dan Rahmat Heru Setiawan (2018:24) kerangka teori atau berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana kita secara teoritis menjelaskan hubungan antara beberapa faktor yang telah didefinisikan terkait dengan permasalahan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil olah data.

3. Hipotesis

I Made Sudana dan Rahmat Heru Setianto (2018:35) hipotesis adalah dugaan tentang pemecahan masalah.

H₁: Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄: Upah, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, data yang didapat dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan

konveksi dari beberapa perusahaan yang tersebar di wilayah Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo berjumlah 48 orang dan sampel berjumlah 48 orang karyawan dengan menggunakan *Cluster Random Sampling*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei dengan cara menyebar kuesioner dan observasi.

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidak validnya suatu kuesioner. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner, dengan signifikansi. 5%. Kriteria dalam menentukan validitas:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dapat dikatakan valid.
 - 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan tidak valid.
- b) Uji Reliabilitas
- Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program komputer SPSS for Window's Version 25. Dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 hingga mendekati angka 1 berarti menunjukkan memiliki reliabilitas yang tinggi.

2. Teknik Analisis Data

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya untuk memperkirakan perubahan respons pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Hair et al, 1995, dalam Yamin dan Kurniawan, 2009). Model regresi linier yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

b) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple regresional analisis*).

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10 terjadi multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Apabila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, p. 139).

d) Uji Hipotesis

1) Uji t (*t Test*)

Uji t adalah tes yang dipakai untuk menentukan apakah variabel independen dapat mempengaruhi secara parsial variabel dependen (Dwi, Priyanto 2013:120). Kriteria pengujian: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada umumnya memberitahu seluruh variabel independen maupun bebas yang disertakan dalam versi yang memiliki pengaruh dengan cara simultan terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali 2011:98). Jika nilai F melebihi tingkatan daripada 4 maka H0 bisa ditolak pada derajat kepercayaan (α) 5%. Dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen secara simultan dan signifikan dapat mempengaruhi variabel dependen.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk menilai sebagaimana kapasitas model dalam ini memaparkan perbedaan variabel dependen. Kesamaan regresi linier berganda dikatakan baik jika angka koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati terhadap angka satu dan mengarah naiknya nilai sama dengan meningkatnya total variabel bebas (Anwar 2014:136).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan SPSS Ver 25, diperoleh bahwa dari tujuh indikator pertanyaan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari rtabel = 0,284 (nilai rtabel untuk $n - 2 = 48 - 2 = 46$) dengan signifikansi 5%, sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Bata s	Keterangan
Upah	0,880	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,784	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,784	0,60	Reliabel
Kinerja	0,790	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data.

Dari hasil tersebut menunjukkan koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) adalah reliabel, artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan atau reliabel karena melebihi ambang batas yaitu $> 0,60$.

2. Hasil Analisis Data

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Konstanta sebesar 1,606, nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel upah, beban kerja, dan kompetensi. Koefisien regresi variabel upah (X_1) sebesar 0,397, koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,091, dan koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,458. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 unit skor penerapan pada variabel upah, beban kerja, dan kompetensi, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

b) Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver 25 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tentang variabel upah adalah 30,96 dengan standar deviasi 2,902, nilai maksimum jawaban adalah 35 dan nilai minimum sebesar 26. Untuk pertanyaan tentang variabel beban kerja jawaban responden rata-rata sebesar 29,54 dengan standar deviasi 2,466, Adapun hasil maksimum sebesar 35 dan nilai minimum sebesar 26. Jawaban responden tentang variabel kompetensi mempunyai nilai rata-rata sebesar 29,67 dengan standar deviasi sebesar 2,587 dan besarnya nilai maksimum 35 serta nilai minimum sebesar 24. Dapat dilihat pula dari rata-rata jawaban responden tentang variabel kinerja adalah 30,15 dengan standar deviasi sebesar 2,697 serta nilai maksimumnya adalah 35, nilai minimumnya sendiri sebesar 24.

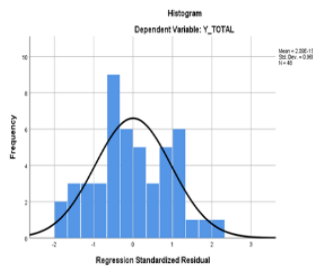
c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram di bawah membentuk lonceng sempurna dan tidak melenceng, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan pada grafik P-Plot di bawah dapat terlihat pola penyebaran data dimana data yang berbentuk titik atau lingkaran kecil

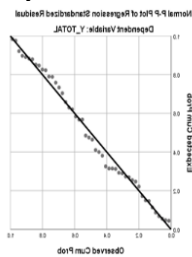
menyebar mengikuti garis lurus diagonal di sekitar diagram. Dengan demikian berlandaskan pedoman penilaian normalitas data maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen (X1, X2, dan X3) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan terpenuhinya asumsi normalitas data.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil olah data.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Hasil olah data.

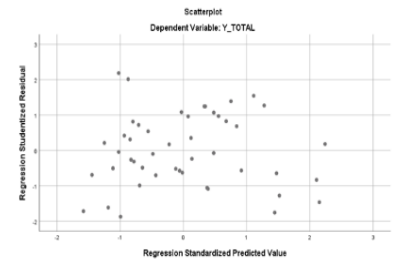
2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* seluruh variabel (upah, beban kerja, dan kinerja) > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, Dengan demikian dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas pada masing-masing variabel independennya.

3) Uji Heterokedastisitas

.Gambar 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data

Dari grafik Scatterplot pada Gambar 4 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga model regresi layak digunakan.

d) Uji Hipotesis

1) Uji t (*t Test*)

Nilai t_{hitung} variabel upah yaitu 3,631 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,631 > 2,015$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Nilai t_{hitung} variabel beban kerja yaitu 0,609 dan nilai signifikansi sebesar 0,545. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,609 < 2,015$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu $0,545 > 0,05$. Nilai t_{hitung} variabel kompetensi yaitu 3,648 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,648 > 2,015$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara upah dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,439.

2) Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar 19,039 dan nilai sig. 0,000, F_{tabel} adalah 2,82. Dengan demikian didapat hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,039 > 2,82$) dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa upah, beban kerja, dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang memiliki nilai positif antara nol dan satu yaitu sebesar 0,535 yang menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dapat dijelaskan oleh variabel upah, beban kerja, dan kompetensi sebesar 53,50% dan sisanya sebesar 46,50% adanya pengaruh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Pembahasan

Dari hasil uji t diperoleh, variabel upah nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,361 > 2,015$) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel beban kerja diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,609 < 2,015$) dan tingkat signifikansi $0,545 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Variabel kompetensi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,648 > 2,015$) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,439.

Berdasarkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,039 > 2,82$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti upah, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

Koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,535. Dengan demikian angka 0,535 menunjukkan hanya sekitar 53,50% kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dapat dijelaskan oleh variabel upah, beban kerja, dan

kompetensi. Sedangkan sisanya 46,50% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa upah dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,439.

Variabel upah, beban kerja, dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila upah, beban kerja, dan kompetensi terjadi interaksi ke arah yang lebih baik maka secara signifikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dapat dijelaskan oleh variabel upah, beban kerja, dan kompetensi sebesar 53,50% dan sisanya sebesar 46,50% dijelaskan oleh variabel diluar variabel tersebut.

2. Saran

a) Pemilik konveksi di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo agar dapat meningkatkan upah kepada karyawan agar sesuai dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan, seperti memberikan bonus karena hasil pekerjaan yang dilakukan adakalanya dapat mencapai target atau bahkan melebihi target.

b) Baik bagi pemilik konveksi dan karyawan di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo diharapkan dapat meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi untuk menambah pengalaman karyawan itu sendiri.

c) Kepada peneliti selanjutnya agar kiranya karya ini dapat dijadikan referensi atau rujukan di masa yang akan datang. Penulis menyarankan hendaknya menambahkan atau menggunakan variabel-variabel yang

lain agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Amelia, S., Syamsul & Dewi Zaini. P. 2019. Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Provinsi di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, 145-152.
- Efendi, R., Junita, L., & Elvina., 2020. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan pada PT. Milano Panai Tengah. *Jurnal ECOBISMA*. Vol.7, No. 2, 1-11.
- Guruh, M. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *Jenius*. Vol. 2, No. 3.
- Hartono, T., Mauli, S. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Vol. 7, No. 1, 220-237.
- Imban, I., Christoffel, K., & Christoffel, M.O.M. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2, 2987-2996.
- Linda, M.R., Megawati., & Yusri, J. 2014. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 3, No. 1.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Vol. 4, No. 3.
- Rindyantama, A. F., Rini, J.A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Vol. 8, No. 1.
- Sarianti, R., Yuki, F., & Dira, U. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No. 2.
- Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudana, I.M., Rahmat, H.S. 2018. *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta: Erlangga.
- Turagan, O.W., Christoffel, K., & Christoffel, M. 2017. Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No.2, 3007-3017.
- Wangi, V.K.N., Elo, B. 2020. Dampak Kesehatan, Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 7, No. 6, 40-50.