

---

## PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN INSAN MEGA MULIA BREBES

Oleh  
**Muhamad Agus Teguh Herlambang**  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes  
E-mail: [teguhherlambang794@gmail.com](mailto:teguhherlambang794@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 14-01-2022

Revised: 12-01-2023

Accepted: 29-01-2023

### Keywords:

Correlation, Wages,  
Employee Performance

**Abstract:** *Human resources play an important role in a company, because the human factor (employees) is the prime mover in every activity within the company, because employees carry out company activities from planning, implementing, to controlling every activity and activity of the company. This study aims to determine the effect of wages on employee performance at the Insan Mega Mulia Brebes Foundation. The research conducted was descriptive quantitative research. The population in this study were employees who worked at the Insan Mega Mulia Brebes Foundation. Sampling using saturated sampling technique, with a total sample of 18 respondents. The data collection method in this study used a questionnaire. The method of data analysis in this study uses descriptive statistics using scores, percentages, and tables. Based on the analysis that has been done, it can be concluded that wages have an effect on employee performance. This can be seen from the average percentage of the wage variable as much as 85% positive response and the employee performance variable as much as 97% positive response given by respondents. This shows that the better the level of remuneration by the company, the better the level of employee performance. The results of this study indicate that wages affect employee performance.*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah yayasan, sebab faktor manusia (karyawan) merupakan penggerak utama disetiap kegiatan yang ada didalam yayasan, karena karyawan yang melakukan kegiatan yayasan mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi yayasan (Ekawati, 2022), karena memiliki bakat (Kurnia & Sitorus, 2022), tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh yayasan untuk mencapai tujuannya (Pilar et al., 2022). Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja

karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan terciptasuasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan yayasan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah kerja tidak terlepas dari peran atau hasil pekerjaan (kinerja) karyawan itu sendiri, oleh karena itu aturan yang ditetapkan yayasan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan. Menurut (RIZKY, 2020) kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. (Purwanto, 2022) menjelaskan Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimaimana cara mengerjakannya.

Dalam kenyataannya kinerja seseorang dapat berbeda dengan orang lain. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya, setiap pimpinan dalam yayasan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Secara umum manusia merupakan elemen utama dalam keberhasilan suatu bisnis (Marjaya & Pasaribu, 2019) Bagaimana sumber daya manusia berupa etos kerja, keterampilan, pengetahuan, kejujuran, kedisiplinan, pengalaman, dan kepemimpinan dapat dioptimalisasikan. Pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes, karyawan diberikan upah berupa upah pokok, insentif, serta tunjangan lainnya. Dengan upah tersebut, jika dibandingkan dengan kebutuhan sehari-hari bisa cukup atau sebaliknya kurang, dan ada beberapa masalah terkait kinerja karyawan antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan atau yayasan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul "Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes".

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Upah**

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama. Menurut para ahli upah didefinisikan sebagai berikut:

- a. (Veithzal et al., 2015) menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).
- b. (Joni & Hikmah, 2022) menyatakan bahwa upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan.
- c. (Hasibuan, 2011) menyatakan, "Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi".

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran berupa uang atau lain sebagainya yang diberikan kepada tenaga kerja karena jasa yang diberikan, berdasarkan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

#### **Faktor yang mempengaruhi Upah**

Sistem upah dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. menjelaskan ada berbagai faktor yang mempengaruhi rancangan penentuan upah, antara lain:

1. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Yayasan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat upah yang tinggi pula bagi para karyawannya, sebaliknya yayasan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar upah yang diharapkan oleh para karyawan. Oleh sebab itu yayasan bijaksana harus menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja yayasan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja yayasan juga akan tinggi, sehingga yayasan dapat membayar upah lebih besar kepada karyawan.

2. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika sifat pekerjaan sulit dan beresiko maka tingkat upah yang diberikan semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya. Namun jenis pekerjaan yang berat dan sulit belum tentu mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pada pekerjaan yang ringan dan mudah dikerjakan, namun sebaliknya seorang pesuruh kantor yang cenderung memiliki pekerjaan yang relatif lebih ringan akan memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan golongan pekerja dibawah pimpinannya. Hal ini dapat diselesaikan dilihat dari faktor pemberian upah yang adil.

3. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan tertinggi akan mendapatkan upah tinggi sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan paling rendah akan mendapatkan upah rendah. Hal ini karena karyawan dengan jabatan tertinggi mempunyai kemampuan, keterampilan dan keahlian dalam hal bekerja, serta tanggungjawabnya lebih besar dari karyawan yang jabatannya rendah.

#### **Pengertian Kinerja**

Yayasan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut (Maesaroh & Widodo, 2022) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut (Octavia et al., 2022) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

### **Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal yayasan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar yayasan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah yayasan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah yayasan akan lebih sulit tercapai. Berdasarkan teori yang menurut (Edison et al., 2017). Dengan meningkatkan faktor kompensasi atau upah pekerja atau pegawai adalah merupakan salah satu cara atau upaya meningkatkan faktor motivasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari teori tersebut maka didapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Upah

Upah merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari yayasan sebagai balas jasa untuk kerja mereka di perusahaan.

b. Motivasi.

c. Motivasi merupakan motif atau harapan yang mampu mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Selain itu, (Moorhead & Griffin, 2013) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator Kinerja Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut (Sutarno et al., 2019) ada 3 indikator dalam kinerja

karyawan, yaitu:

- a. Kewajiban Merupakan tugas yang harus dilaksanakan sebagai kewajiban karyawan di perusahaan berdasarkan kesepakatan kerja.
- b. Tanggung jawab Merupakan area tugas yang dibebankan kepada karyawan yang menjaditanggungjawab karyawan atas apa yang terjadi di area tugas tersebut.
- c. Persyaratan yang harus dipenuhi

Merupakan standar pekerjaan yang harus dijalani dan dicapai oleh karyawan termasuk didalamnya prosedur pekerjaan dan standar hasil pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dengan alat analisis menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Yayasan Insan mega Mulia Brebes yang berjumlah 18 orang, dengan teknik pengambilan sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 18 orang karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes. Dalam Penelitian laporan akhir ini, penulis mengambil objek penelitian pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes yang beralamat di Jalan Sangkal Putung Brebes Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

### a. Data Primer

Data yang berasal dari sumber asli atau sumber utama yang secara umum kita sebut sebagai nara sumber. Data yang diperoleh melalui wawancara langsung dan kuisisioner kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pernyataan yang diberikan kepada responden baik secara langsung dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap gejala atau fenomena yang diteliti.

Jawaban dari kuisisioner yang diberikan dengan menggunakan skala likert, berisikan skala sikap dengan skor pernyataan positif dan skor pernyataan negatif. Sangat setuju (Bobot 5), Setuju (Bobot 4), Kurang setuju (Bobot 3), Tidak Setuju (Bobot 2), Sangat tidak setuju (Bobot 1).

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

### b. Data Sekunder

Pengumpulan data dan informasi yang diperlukan didapat secara tidak langsung, Maksudnya data yang diperoleh dan didapat dengan mempelajari buku-buku, dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan.

### c. Teknik Analisa

Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisa data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah”.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan pengumpulan data dan penyajian data berupa tabel, persentase, dan skor nilai. Yang menggambarkan hasil penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi yang dilakukan adalah dengan melihat kinerja karyawan di Yayasan Insan Mega Mulia Brebes.
2. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada para karyawan di Yayasan Insan Mega Mulia Brebes.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan November 2022 terhadap karyawan Yayasan Insan Mega Mulia Brebes selaku populasi yang berjumlah 18 orang, dengan responden yang sesuai dengan teknik sampling yang digunakan berjumlah 18 orang. Data penelitian ini diperoleh dari angket (kuesioner) yang diberikan kepada responden berupa angket yang berisi beberapa pernyataan untuk menjangkau data tentang pengaruh upah terhadap kinerja karyawan.

#### a. Analisis Deskriptif variabel upah

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes, berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dan tanggapan atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Item-item pernyataan dalam variabel upah dan variabel kinerja karyawan tersebut secara keseluruhan digambarkan dalam bentuk tabel deskripsi frekuensi. Dalam hal ini penulis melakukan dengan analisis deskriptif, sehingga diketahui frekuensi, persen, dan nilai sertakategori lain.

Untuk memberikan gambaran hasil penelitian setiap variabel yang diteliti, maka ditentukan kategori penilaian berdasarkan skor nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner. Adapun cara menentukan kategori penilaian dimaksudkan adalah sebagai berikut. Menentukan bobot penilaian untuk setiap pilihan yang terdapat pada tabel 1 yaitu tabel bobot nilai, dalam hal ini ditentukan berdasarkan skala penilaian yaitu skala *likert*.

Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan, yaitu dengan cara mengalikan bobot nilai dengan jumlah frekuensi (jumlah jawaban responden setiap alternatif jawaban tiap item pernyataan) Nilai terendah dan nilai tertinggi, dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden (jumlah responden 18, maka nilai terendah adalah 18).

Sedangkan nilai tertinggi, nilai terendah dikalikan dengan bobot nilai tertinggi yaitu  $18 \times 5 = 90$ . Dengan demikian nilai terendah adalah 18 dan nilai tertinggi adalah 90. Dikarenakan alternatif jawaban ada lima pilihan (sesuai dengan skala *likert*), maka kategori penilaian juga harus ada lima, untuk itu langkah selanjutnya adalah menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi hingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$JI = \frac{(90 - 18)}{5}$$

$$= 14,4$$

Dengan demikian maka kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dan penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Kategori skor nilai

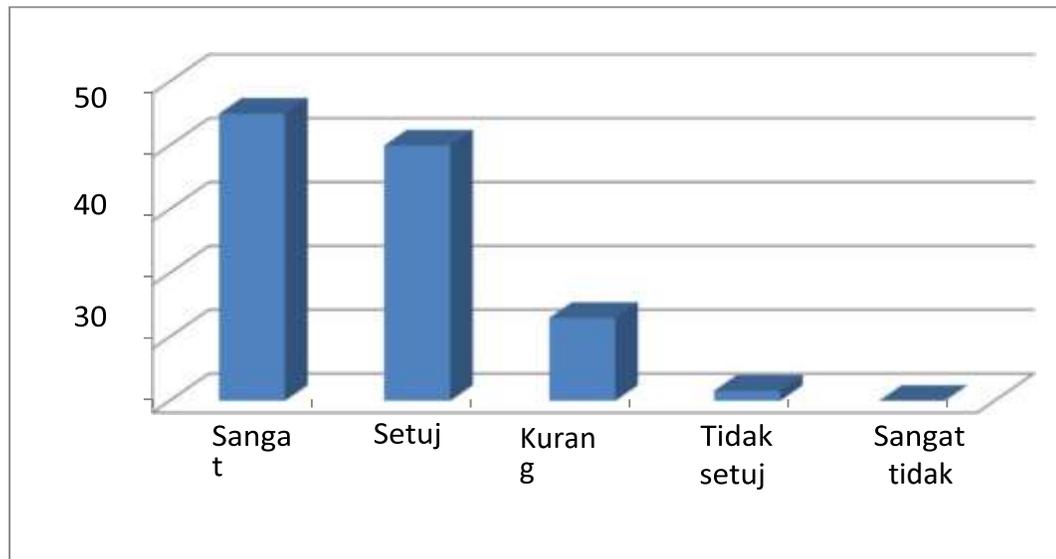
Skor nilai	Kategori
18 – 32,4	Tidak baik
32,4 – 46,8	Kurang baik
46,8 – 61,2	Cukup
61,2 -75,6	Baik
75,6 - 90	Sangat baik

Tabel 7. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel upah (X)

Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		N	Skor	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Item 1	9	50	7	38,9	2	11,1	0	0	0	0	18	79	Sangat baik
Item 2	8	44,4	10	55,6	0	0	0	0	0	0	18	80	Sangat baik
Item 3	8	44,4	9	50	1	5,6	0	0	0	0	18	88	Sangat baik
Item 4	5	27,8	11	61,1	2	11,1	0	0	0	0	18	75	Sangat baik
Item 5	9	50	3	16,7	4	22,2	2	11,1	0	0	18	69	Baik
Item 6	8	44,4	5	27,8	5	27,8	0	0	0	0	18	75	Baik
Item 7	10	55,6	6	33,3	2	11,1	0	0	0	0	18	80	Sangat baik
jumlah		316,6		283,4		88,9		11,1		0		546	
rata-rata		45,2		40,4		12,7		1,58		0			

persentase		286		857				571				
rata-rata skor												78

Gambar 1. Rata-rata persentase variabel upah



Pertanyaan penulis kepada responden terhadap pernyataan “pemberian upah sesuai dengan standar yang ditentukan” sebagian besar menyatakan sangat setuju ada 9 orang (50%) dengan skor nilai 79 dalam kategori sangat baik. Ini berarti Pemberian upah karyawan sudah sesuai standar yang ditentukan. Tanggapan responden atas pernyataan “Yayasan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik” sebagian responden menyatakan Sangat setuju sebanyak 10 orang (55,6%) dengan skor nilai 80 dalam kategori. Artinya menurut penilaian karyawan prosedur pemberian upah sudah dilakukan dengan sangat baik.

Tanggapan responden atas pernyataan “kenaikan upah dapat meningkatkan kinerja karyawan” yaitu 9 orang menyatakan setuju (50%) dengan skor nilai 81 dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti Upah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanggapan responden atas pernyataan “Upah yang diberikan yayasan sesuai kinerja karyawan”. Sebagian responden menyatakan setuju 11 orang (61,1%) dengan skor nilai 79 dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti upah yang diberikan yayasan sesuai dengan kinerja karyawan.

Tanggapan responden atas pernyataan diberikan insentif saat kerja lembur. Sebagian menyatakan setuju sebanyak 9 orang (50%) dengan skor nilai 69 dalam kategori baik. Artinya insentif saat kerja lembur sering diberikan kepada karyawan.

Tanggapan responden atas pernyataan “Upah secara keseluruhan mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari”. Sebagian Menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (44,4%) dengan skor nilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa upah yang diberikan yayasan sudah cukup mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari. Tanggapan responden atas pernyataan “Yayasan” memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan”. Menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (55,6%) dengan skor nilai 81 dalam Kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan sudah dengan baik memperhatikan

pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan. Secara umum variabel upah termasuk dalam kategori sangat baik dengan totalskor nilai 546. Dan rata-rata variabel upah sebesar 78.

**b. Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan**

Pada kuisisioner selanjutnya terdapat 5 pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan. Adapun data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		N	Skor	Kategori
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Item 1	14	77,8	0	0	4	22,2	0	0	0	0	18	82	Sangat baik
Item 2	8	44,4	10	55,6	0	0	0	0	0	0	18	80	Sangat baik
Item 3	9	50	9	50	0	0	0	0	0	0	18	81	Sangat baik
Item 4	5	27,8	11	61,1	0	0	2	11,1	0	0	18	72	Baik
Item 5	13	72,2	3	16,7	0	0	2	11,1	0	0	18	81	Sangat baik
jumlah		272,2		183,4		22,2		22,2		0		396	
rata-rata persentase		54,44		36,68		4,44		4,44		0			
rata-rata skor												79,2	

Tanggapan responden atas pernyataan “saya selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan” sebanyak 14 orang menyatakan sangat setuju (77,8%) dengan skor nilai 82 dalam kategori sangat baik. Ini berarti mayoritas karyawan pada yayasan selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan. Tanggapan responden atas pernyataan “Pekerjaan saya selalu diselesaikan tepatwaktu”. menyatakan setuju sebanyak 10 orang (55,6%) dengan skor nilai 80 dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti karyawan sudah melaksanakan disiplin waktu kerja dengan baik.

Tanggapan responden atas pernyataan “karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya”. Menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (50%), dan menyatakansetuju sebanyak 9 orang (50%) dengan skor nilai 81 dalam kategori sangat baik.

Hal ini berarti karyawan telah bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya.

Tanggapan responden atas pernyataan “memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan”Menyatakan setuju sebanyak 11 orang (61,1%) dengan skor nilai 72 dalam kategori baik.

Hal ini berarti sebagian karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Tanggapan responden atas pernyataan “Bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama sedengan semua karyawan”. Menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (72,2%).Hal ini berarti mayoritas karyawan dapat bekerja dengan baik secara mandiri dan juga tim. Secara umum variabel kinerja karyawan dalam kategori sangat baik. Dengan total skor nilai 396, dan rata-rata nilai variabel kinerja karyawan sebesar 79.

### **Pembahasan**

Pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes pemberian upah berdasarkan oleh beberapa faktor diantaranya: peraturan perundang-undangan yang berlaku, posisi jabatan karyawan, dan juga lama masa kerja. Hasil analisis data telah menunjukkan bahwa karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes telah menilai bahwa standar pemberian upah, prosedur yang diberlakukan, insentif, dan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas yang diberikan oleh yayasan dapat dikatakan sudah sesuai dengan harapan karyawan dalam mendukung motivasi kerja mereka, sehingga upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Secara umum dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes ini sudah dalam kategori baik. Hanya saja masih ada beberapa karyawan, yang melaksanakan pekerjaan secara tidak maksimal (kinerja rendah). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, bahwa bukan hanya upah yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga beberapa faktor lain seperti, motivasi, factor personal individu, kualitas dukungan sesama rekan kerja, dan sebagainya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan serta dipengaruhi keterampilan, dan kemampuan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada BAB sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan terkait penelitian pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

#### 1. Sistem pengupahan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa upah yang diberikan yayasan secara keseluruhan (upah pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas) sudah dilakukan dengan baik. Hal ini didukung oleh banyaknya respon positif yang diberikan responden pada indikator upah. Namun demikian berdasarkan observasi hasil penelitian masih terdapat masalah terkait dengan pengupahan seperti sistem gaji mengikuti yayasan pusat, dan keterlambatan pemberian insentif.

#### 2. Tingkat kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan kuisioner yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan kinerja di yayasan tersebut berada pada kategori baik. Hanya

ada beberapa karyawan saja yang memiliki kinerja rendah.

### 3. Pengaruh Upah terhadap kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, didapat kesimpulan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata persentase pada variabel upah sebanyak 85 % respon positif dan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 97 % respon positif yang diberikan responden. Hal ini menunjukkan Semakin baik tingkat pemberian upah oleh yayasan, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

### DAFTAR REFERENSI

- [1] Abdul Ghoni, Nurhayati, P. (2022). Jurnal Impresi Indonesia ( JII ). Jurnal Impresi Indonesia, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i3.38>.Melawati
- [2] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- [3] Ekawati, zuni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk.
- [4] Hasibuan, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. JESS (Journal of Education on Social Science), 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>
- [6] Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- [7] Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- [8] Kusumo, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Stekom Semarang. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 2(2), 75. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v2i2.801>
- [9] Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. JIMEN, 2(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- [10] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–
- [11] 147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- [12] Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Nurhaeni, N., & Winerungan, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(5).
- [14]
- [15] Octavia, D., Lubis, D. S., & Halim, J. (2022). Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan Motivation. *Jurnal Ilmiah Bisma*, 2(3), 130–138.
- [16] Pilar, C. V, Mandiri, P., & Kunci, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pilar Perkasa Mandiri Muhamad Agus Teguh Herlambang, Suci Fitriana Pramudya Wardani, Asih Yuliawati Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada*, 13(01), 94.  
<https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.393>
- [17] Purwanto, M. B. (2022). Pengembangan Kain Khas Kabupaten Musi Banyuasin Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Ekonomi Lokal. *Jurnal Pariwisata Darussalam*, 1(2).
- [18] Qadri, M. Al, & Syukri, M. (2022). Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Staf StAl Jam 'iyah Mahmudiyah dalam Perspektif Islam. *Edukasi Islami: Jurnal ...*, 545–552.  
<https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2025>
- [19] RIZKY, Y. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [20] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.
- [21] Sutarno, S., Yenny, Y., Supriyanto, S., Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- [22] Veithzal, R. Z., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.