

**PENGARUH *FRINGE BENEFIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA JASA EKSPEDISI DI TANGGAMUS**

*The Effect Of Fringe Benefit And Motivation On Employee Performance In Expedition Services  
In Tanggamus*

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh:  
**WILLY DARMAWAN**  
**18411207**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH FRINGE BENEFIT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JASA EKSPEDISI DI TANGGAMUS**

*The Effect Of Fringe Benefit And Motivation On Employe Performance In Expedition Services In Tanggamus*

Yang diajukan oleh

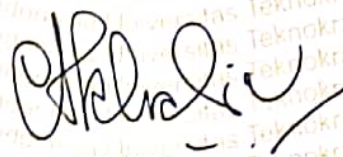
**WILLY DARMAWAN**

**18411207**

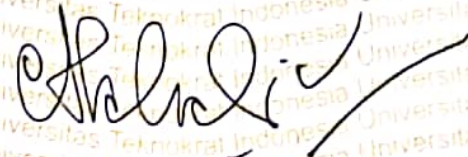
Telah disetujui  
Pada tanggal 14 November 2023

Mengetahui,  
Program Studi SI Manajemen  
Ketua,

Disetujui,  
Pembimbing,



**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 08



**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 08

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *FRINGE BENEFIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA JASA EKSPEDISI DI TANGGAMUS**

Disusun oleh:

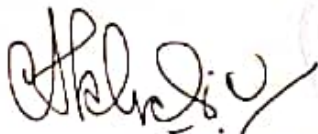
**WILLY DARMAWAN  
18411207**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 14 November 2023

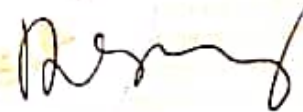
Dewan Penguji,

Pembimbing,

Penguji,



**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 08



**Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si**  
NIK. 021 18 02 01

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk mendapatkan gelarsarjana  
Tanggal 14 November 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,



**Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.**  
NIK. 023 05 00 09

Program Studi S1 Manajemen  
Ketua,



**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 08

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Willy Darmawan

NPM : 18411207

Program Studi : SI Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi:

Judul : Pengaruh *Fringe Benefit* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Ekspedisi di Tanggamus

Pembimbing : Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di universitas/ perguruan tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Adapun dikemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil saduran/plagiat, maka saya akan bersedia menanggung segala risiko yang akan saya terima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 14 November 2023

Yang menyatakan,

  
Willy Darmawan  
18411207

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjat kan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Keberhasilan dalam penulisan skripsi merupakan hasil kerja keras, kesabaran dan juga dukungan serta doa dari orang-orang baik di sekitar penulis. Sebagai ucapan terima kasih penulis kepada mereka, maka skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Nasrullah Yusuf, S.E., M.B.A., selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia
2. Ibu Devia Riski Angaarini, S.E., M.Si., Selaku wakil Dekan satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia
3. Ibu Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia
4. Ibu Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc., selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi
5. Ibu Dr. Emi Suwarni, S.E., M.Si., selaku dosen penguji atas segala kritik dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Orangtua tercinta Bapak Suwardi dan Ibu Sumiyantini yang telah banyak memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan segala kebaikan kepada Willy. semoga menjadi amal ibadah dan diberikan oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala kemuliaan, keridhoan, rahmat serta keselamatan baik di dunia maupun di akhirat. Jazakumullahu khairan katsiran. Aamiin
7. Para sahabat dan teman seperjuangan Ragil Apriano, Adji Agung Penggalih,

Predi Jaya, M.Aditya Nugraha, Hadi Widiyanto, Feditya Irsya Alpanda, M.Ihksan Asrofi, Agung Prasetyo, Ilham Fernanda, yang telah banyak memberikan semangat, doa serta bantuan materil dan nonmaterial selama saya kuliah. Semoga kebaikan sahabat semua menjadi amal ibadah dan kesuksesan menyertai saudara dan kita semua baik di dunia maupun di akhirat. Aamiin

8. Teman-teman manajemen angkatan 18 yang telah banyak membantu dan memberikan support serta doa selama penulisan skripsi dan semua sahabat yang dari semester awal sampai dengan semester akhir telah memberikan banyak dukungan, semangat, motivasi dan arahan kepada Willy. Semoga kebaikan sahabat semua menjadi amal ibadah dan kesuksesan menyertai saudara dan kita semua baik di dunia maupun di akhirat. Aamiin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya, maka dari itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata penulis berhadap semoga Allah SWT berkenan membelas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga skripsi ini membawa manfaat.

Bandar Lampung, 17 November 2023



Willy Darmawan

## **PENGARUH *FRINGE BENEFIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JASA EKSPEDISI DI TANGGAMUS**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini untuk menguji *Fringe Benefit*, Motivasi terhadap kinerja karyawan jasa ekspedisi di tanggamus, populasi pada penelitian ini karyawan jasa ekspedisi dan menggunakan rumus slovin rumus tersebut digunakan untuk menentukan sampel sejumlah 110. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *fringe benefit* secara parsial berpebgaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jasa ekspedisi di Tanggamus dan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jasa ekspedisi di Tanggamus. Hal ini menunjukkan juga finge benefit, motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan jasa ekspedisi di Tamggamus. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi bahwa Adjusted R Square sebesar 504% hal ini mengandung arti bahwa pengaruh *fringe benefit* (X1), motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 504%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : *Frenge Benefit*, Motivasi, Kinerja Jasa Ekspedisi di Tanggamus

***THE EFFECT OF FRINGE BENEFIT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN EXPEDITION SERVICES IN TANGGAMUS***

***ABSTRACT***

*This research is to test Fringe Benefits, Motivation on the performance of expedition service employees in Tanggamus, the population in this study is expedition service employees and using the Slovin formula this formula is used to determine a sample of 110. The results of this study show that the fringe benefit variable partially has a positive and significant effect on the performance of expedition service employees in Tanggamus and the motivation variable partially has a positive and significant effect on the performance of expedition service employees in Tanggamus. This also shows that the benefits, motivation and employee performance simultaneously influence the performance of expedition service employees at Tanggamus. Meanwhile, based on the coefficient of determination, the R Square is 0.504, this means that the influence of fringe benefits (X1), motivation (X2) simultaneously on employee performance (Y) is 504%, while the remaining 49.6% can be explained by variables others who were not included in this study.*

***Keywords:*** *Frenge Benefit, Motivation, Performance of Expedition Services in Tanggamus*



## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
2.1 <i>Fringe Benefits</i> .....	9
2.2 Motivasi .....	10
2.3 Kinerja Karyawan .....	13
2.4 Penelitian Terdahulu .....	14
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	16
2.6 Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Objek Penelitian.....	20
3.3 Populasi dan Sampel .....	20
3.4 Variabel Penelitian.....	22
3.5 Definsi Operasional Variabel.....	23
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	26
3.8.1 Uji Validitas .....	26
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	26
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	27
3.10 Uji Hipotesis .....	27

3.10.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	27
3.10.2 Uji Parsial.....	28
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	28
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
4.1 Deskripsi Data Responden .....	30
4.1.1 Penyajian Data Responden.....	30
4.1.2 Statistik Deskriptif .....	32
4.2 Persyaratan Instrumen.....	35
4.2.1 Uji Validitas .....	35
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	37
4.3 Teknik Analisis Data.....	37
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
4.4 Pengujian Hipotesis .....	39
4.4.1 Uji Parsial (Uji T) .....	39
4.4.2 Uji Simultan (Uji f).....	41
4.4.3 Uji Koefisiensi Determinasi (Uji $R^2$ ) .....	42
4.5 Pembahasan.....	43
4.5.1 Pengaruh Fringe Benefit terhadap Kinerja Karyawan .....	43
4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	44
4.5.3 Pengaruh Fringe Benefit dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>47</b>
5.1 Kesimpulan .....	47
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	47
5.3 Saran .....	48
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 5 Perusahaan Jasa Pengiriman Terbaik di Indonesia.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	32

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Gambar target dan realisasi jasa Ekspedisi di Tanggamus.....	13
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner.....37

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Rustiana et al., 2021). Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan (Yuningsih et al., 2021) Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses pengiriman. Maka dari itu setiap perusahaan menginginkan agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien (Rustiana et al., 2021)

Pesatnya pertumbuhan dunia bisnis di Indonesia saat ini sangatlah cepat, terutama dalam sektor jasa kurir atau logistik. Menurut data statistik asosiasi perusahaan jasa pengiriman Express Indonesia (ASPERINDO) pasar logistik Indonesia tahun 2015 menembus Rp 2.300 Trilyun dan tumbuh 14,7% dari tahun 2014 (Rukmana & Savitri, 2022) Salah satu hal yang melatar belakangi semakin berkembang pesatnya perusahaan jasa kurir di Indonesia saat ini ialah berlakunya Undang-Undang No. 38 Tahun 2009 yang menyatakan bahwa perusahaan yang

dapat masuk dalam usaha jasa dibidang kurir tidak hanya terbatas pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), melainkan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), ataupun koperasi dan swasta. Munculnya peraturan perundang-undangan tersebut berdampak pada persaingan yang semakin kompetitif, hal tersebut dikarenakan segala bentuk badan usaha baik negeri maupun swasta bisa masuk ke persaingan bisnis tanpa batas dan memiliki jasa pelayanan yang sama mulai dari jasa pengiriman dokumen, layanan paket, layanan logistik, dan layanan transaksi keuangan. Berhubungan antara jasa pengiriman dan peningkatan permintaan (Rukmana & Savitri, 2022).

Pertumbuhan *e-commerce* dan industri kreatif membuka kesempatan bagi perusahaan logistic untuk turut memberikan kontribusi dalam proses pengiriman (Kominfo.go.id). Dengan melihat data tersebut, dapat diketahui bahwa bisnis jasa pengiriman paket dinilai cukup menjanjikan untuk dijalankan. Mengapa ? Karena setiap masyarakat saat ini sering bertransaksi dengan menggunakan media online dalam membeli suatu barang, untuk pengantaran barang yang dipesan otomatis akan memerlukan jasa pengantaran atau layanan kurir dan tidak hanya itu banyak perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan berbagai layanan ekspedisi untuk mengantar dokumen serta berkas penting yang sangat dibutuhkan sehingga potensi bisnis jasa pengiriman barang terbuka sangat lebar. Industri jasa pengiriman yang dinilai cukup menjanjikan membuat perusahaan jasa pengiriman bermunculan di Indonesia. Banyaknya jumlah jasa pengiriman di Indonesia akan mengakibatkan ketatnya persaingan pada industri jasa pengiriman. Berikut tabel di bawah ini

menunjukkan beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman (Rukmana & Savitri, 2022)

**Tabel. 1.1** 5 perusahaan jasa pengiriman terbaik di Indonesia (2022)

No	Perusahaan
1.	J&T Express – Akses Mudah & Cepat
2.	JNE Express, Banyak Opsi Pengiriman
3.	TIKI – Murah Cepat dan Terpercaya
4.	Pos Indonesia – Jangkauan Terluas
5.	SiCepat Express – Praktis, Murah dan Mudah

<https://pintarjualan.id/jasa-ekspedisi-kirim-barang/>

Data di atas dapat menggambarkan bahwa bisnis jasa pengiriman banyak diminati oleh pengusaha. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan jasa pengiriman swasta yang ada di Indonesia dan membuat persaingan di industri jasa pengiriman menjadi sangat ketat. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari



manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya (Rukmana & Savitri, 2022)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Rustiana et al., 2021) Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor esensial: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan pendelegasian tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja (Rustiana et al., 2021) Kinerja yang tinggi dapat dicapai karena adanya rasa saling percaya yang tinggi di antara anggotanya, artinya anggota saling mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan anggota lainnya. Untuk mencapai kinerja tinggi membutuhkan waktu yang lama untuk dibangun, membutuhkan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang cermat dari manajemen. Dalam mencapai kinerja yang tinggi tersebut di butuhkan salah satunya pemberian *Fringe Benefits* seperti tunjangan hari raya, tunjangan BPJS kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, dan tunjangan operasional, serta adanya motivasi karyawan baik dari dalam maupun dari luar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Chukwudumebi & Kifordu, 2018) tunjangan tambahan adalah bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. *Fringe Benefits* juga di artikan sebagai bagian dari paket penghargaan total yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok atau kinerja (Chukwudumebi & Kifordu, 2018).

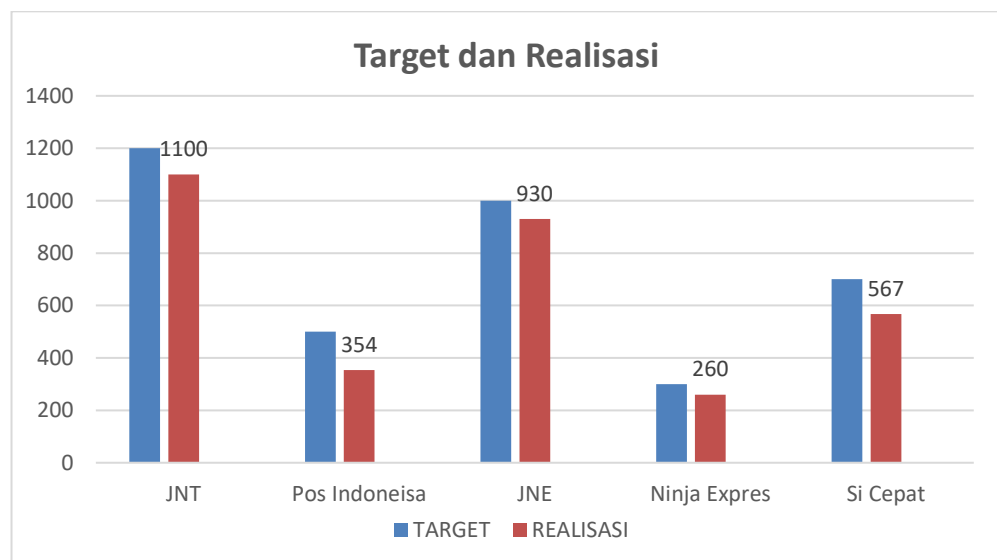
Selain *Fringe Benefits*, motivasi juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Motivasi sering kali diartikan sebagai dorongan, sehingga motivasi merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Setyorini et al., 2019). Motivasi menurut (Wahyuni & Maretasari, 2022) adalah dorongan yang mendorong pekerja untuk melakukan tindakan, seperti mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja, di sisi lain adalah jenis motivasi yang membuat seseorang ingin bekerja lebih baik dan lebih efektif dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Memberikan motivasi terkait erat dengan upaya untuk memenuhi tujuan pribadi dan perusahaan. Jadi, motivasi kerja adalah dorongan internal yang dapat menginspirasi semangat dan kesiapan seseorang untuk bekerja untuk mencapai atau melakukan sesuatu untuk diri sendiri atau perusahaan,

Objek penelitian ini adalah Jasa Ekspedisi di Tanggamus yang merupakan jasa pengiriman barang yang sangat mengandalkan tenaga manusia dalam melaksanakan tugasnya, perusahaan juga mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan di masa mendatang untuk mencapai tujuan organisasi di butuhkan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi, dimana mereka harus mempunyai wawasan yang luas dan ilmu pengetahuan yang cukup. Keterampilan yang memadai dalam menghadapi dan melaksanakan suatu pekerjaan harus mempunyai etos yang tinggi

kesanggupan dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan serta memiliki kemandirian agar dapat tercapai tujuan organisasi.

Penulis memilih untuk melakukan penelitian kepada Jasa Ekspedisi di Tanggamus dikarenakan adanya fenomena didalamnya dan penulis mengidentifikasi fenomena yang terjadi di Jasa Ekspedisi di Tanggamus karena kurangnya fasilitas operasional dan kurangnya arahan dari atasan sehingga menurunnya motivasi kinerja karyawan Jasa Ekspedisi di Tanggamus mengakibatkan keterlambatan pengantaran barang kekonsumen menjadi lebih lama dari estimasi waktu yang ditentukan. Hal ini membuat target yang telah ditentukan dari perusahaan menjadi tidak terealisasi.

**Gambar 1.1 Gambar Target dan Realisasi Jasa Ekspedisi di Tanggamus 2022**



Dari gambar 1.1 peneliti melihat fenomena di lapangan adanya fluktuasi pada target pengiriman barang terlihat pada 2022 pencapaian realisasi di JNT hanya

1.100 pada 2022 realisasi Pos Indonesia hanya 354 sedangkan 2022 realisasi JNE mencapai 930 lalu di 2022 realisasi Ninja Express mencapai 260 dan di 2022 realisasi Si Cepat mencapai 567 dari data target dan realisasi. Hal ini terindikasi *fringe benefit* dan motivasi di duga yang diterapkan di dalam Jasa Ekspedisi di Tanggamus belum optimal maka dari itu dapat dikatakan karyawan terindikasi menurunnya kinerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Fringe Benefits* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Ekpedisi di Tanggamus**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Apakah *fringe benefits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jasa Ekspedisi di Tanggamus?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jasa Ekspedisi di Tanggamus?
3. Apakah *fringe benefits* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Jasa Ekspedisi di Tanggamus?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji *fringe benefits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jasa Ekspedisi di Tanggamus.

2. Untuk menguji motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jasa Ekspedisi di Tanggamus.
3. Untuk menguji *fringe benefits* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Jasa Ekspedisi di Tanggamus.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan penulis mengenai *fringe benefits* dan motivasi terhadap kinerja pada perusahaan yang nyata.

2. Bagi Jasa Eskpedisi di Tanggamus

Dapat memberikan masukan dan saran untuk meningkatkan mengenai kinerja karyawan pada Jasa Ekspedisi di Tanggamus

3. Bagi Pihak Lain

Menambah pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, dan dapat dijadikan bahan perbandingan penelitian pada masa yang akan mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Fringe Benefits***

Menurut (Chukwudumebi & Kifordu, 2018) dari kutipan (Monath et al., 2003) tunjangan tambahan adalah bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. (Chukwudumebi & Kifordu, 2018) mendefinisikannya sebagai bagian dari paket penghargaan total yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok atau kinerja. Tunjangan tambahan berfokus pada pemeliharaan atau peningkatan kualitas hidup karyawan dan memberikan tingkat perlindungan dan keamanan finansial bagi pekerja dan anggota keluarga mereka. Dari teori tunjangan kerja dari berbagai ahli bahwa tunjangan ialah merupakan suatu penambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.

Tujuan pemberian tunjangan menurut (Mahfoedz, 2005) dalam (Indriyani, 2014) antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas perusahaan.

3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan

Indikator Tunjangan menurut Maruli (2011;26) antara lain sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja.

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2. Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan

3. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai

## **2.2 Motivasi**

Motivasi menurut dari kutipan (Rizal et al., 2017) adalah dorongan yang mendorong pekerja untuk melakukan tindakan, seperti mencapai tujuan tertentu. motivasi kerja, di sisi lain, adalah jenis motivasi yang membuat seseorang ingin bekerja lebih baik dan lebih efektif dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan berbagai definisi motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut (Rustiana et al., 2021) dalam (Mangkunegara & Octorend,

2015). motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri sendiri atau mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dan sikap positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasinya untuk mencapai motivasi kerja yang maksimal.

Dari teori motivasi kerja dari berbagai ahli bahwa motivasi adalah dorongan internal yang dapat menginspirasi semangat dan kesiapan seseorang untuk bekerja untuk mencapai atau melakukan sesuatu untuk diri sendiri atau perusahaan. Tujuan motivasi kerja menurut (H. Hasibuan, 2008) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.



Indikator Motivasi kerja (H. Hasibuan, 2008) mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)

*Physiological Need* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety and security Needs*)

*Safety and security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan social atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

*Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

*Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

*SelfActualization* adalah kebutuahan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai pada tanggung jawab serta wewenangnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang sejalan dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum. Menurut (Rahmadany et al., 2022) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang saat melakukan tugas yang dibebankan berdasarkan dengan keterampilan, pengalaman dan ketegasan, kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting yaitu kemampuan serta dan pekerja, menerima penjelasan tentang wewenang dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang karyawan ketika karyawan tersebut melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Jufrizen, 2018) indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Tugas, Kesadaran individu dalam melaksanakan pekerjaan yang efisien dan akurat serta tidak membuat kesalahan dalam bekerja
2. Tanggung Jawab, Satuan jauh pengukuran untuk melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak membuat kesalahan dalam bekerja.
3. Kuantitas Kerja, Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam tiap harinya, dilihat dari keligatan pegawai itu sendiri
4. Kualitas Kerja, Seberapa baiknya kualitas seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan yang harus dilakukan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	(Fazira, 2023)	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Expres Batam	Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ade Bagus Said 2022	Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Expres pada cabang Majalengka	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sicepat ekspres cabang majalengka
3	Winarti Setyo Rini 2017	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos Indonesia cabang pangkalan Bun	Bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Putri Wahyuni 2022	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa CV.Citra Abadi Cargo Sidoarjo	Kompensasi dan motivasi kerja Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV.Citra Abadi Cargo Sidoarjo

5	Didi Wandy 2022	Pengaruh <i>Fringe Benefit</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di kota Serang Indonesia	Bahwa variable kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Rustiana 2021	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan study kasus pada karyawan JNE Expres	Di dapat bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Expres
7	Husna Purnama 2021	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT.Pos Indonesia Persero Bandar Lampung	Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Persero Bandar Lampung
8	Indra Januar Rukmana 2022	Pengaruh Motivasi kerja, Insentif dan IT Kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT.Jalur Nugraha Eka Kurir Jakarta	Bahwa Motivasi kerja Insentif dan IT Kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Chukwama Stephen 2018	The Significance of <i>Fringe Benefits</i> On Employee Morale and Productivity	Bahawa ada hubungan yang signifikan antara tunjangan dan produktivitas kerja
10	Changhongqin 2019	The Impac That <i>Fringe Benefits</i> Have On Job Satisfaction end Emmploy Engagement at Sinapi aba Savings and Loand Limited (SASL)	Mengungkapkan bahwa tunjangan memiliki hubungan yang signifikan secara stastik dengan hubungan kerja

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

### A. Pengaruh *Fringe Benefit* terhadap kinerja

(Mathis dan Jackson dalam Chukwa Stephen *et.al* 2018), tunjangan tambahan adalah bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. Tunjangan tambahan, atau bagian dari paket kompensasi total selain gaji untuk waktu bekerja. (Bernardin dalam Chukwa Stephen *et.al* 2018) tunjangan fokus pada mempertahankan (atau meningkatkan) kualitas hidup karyawan dan memberikan tingkat perlindungan dan keamanan finansial bagi pekerja dan keluarga mereka. anggota. Seperti rencana gaji pokok, tujuan utama sebagian besar program kompensasi organisasional adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas dan kompeten. Ajiola (2006) mendefinisikannya sebagai bagian dari paket penghargaan total yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok atau kinerja. tunjangan tambahan berfokus pada pemeliharaan (atau peningkatan) kualitas hidup karyawan dan memberikan tingkat perlindungan dan keamanan finansial bagi pekerja dan anggota keluarga mereka. seperti rencana gaji pokok, tujuan utama untuk sebagian besar program kompensasi pinggiran organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas dan kompeten. Chukwama Stephen 2018 menemukan fringe benefits secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Berdasarkan penjelasan tersebut, artinya semakin baik perusahaan memberikan *fringe benefit* maka kinerja karyawannya semakin meningkat karena karyawan merasa di hargai sehingga karyawan dapat memberikan semangat dan

efisiensi yang lebih besar dan dapat menghasilkan jangka panjang terhadap kinerjanya, maka hipotesis berbunyi **H1: *Fringe benefit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **B. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja**

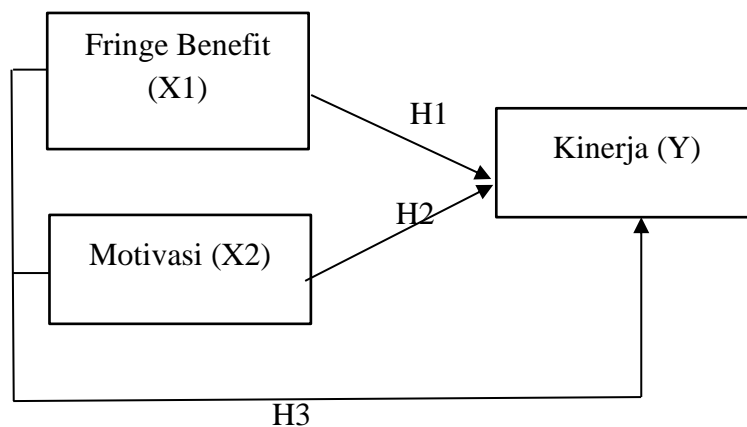
(Mangkunegara & Octorend, 2015). motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri sendiri atau mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dan sikap positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasinya untuk mencapai motivasi kerja yang maksimal. (Astria, 2018:4) Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan yang membuat individu bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (Sudiardhita et al., 2018). Motivasi adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau dorongan. Filosofi dan praktik motivasi positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Husna Purnama (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang di berikan perusahaan maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis berbunyi **H2: Pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **C. Pengaruh *Fringe benefit* dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Jasa Ekspedisi di Tanggamus**

(Bratton dalam Hongqin Chang 2019) mendefinisikan tunjangan sebagai bagian dari total paket hadiah yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok atau kinerja.(Handoko 2016) menyatakan bahwa *fringe benefit* merupakan paket-

paket benefit dan pelayanan karyawan yang merupakan kompensasi tidak langsung dan bermaksud untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka Panjang. Elzan Fariza 2022 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin tinggi motivasi kerja di perusahaan maka kinerja karyawan semakin tinggi, dan Chukwama Stephen 2018 menyatakan bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu jika tunjangan dan motivasi diberikan secara bersamaan kepada karyawan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja nya dengan baik. Maka hipotesis berbunyi: **H3 *Fringe benefits* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Penelitian yang telah dilakukan membentuk kerangka konseptual pada gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji. Hipotesis merupakan Jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan kerangka teori ini, maka hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *fringe benefit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga *fringe benefit* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode metode kuesioner. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder berupa hasil pengisian kuesioner mengenai kinerja karyawan, *fringe benefit* dan motivasi kerja sedangkan data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang diperoleh penelitian melalui dokumen -dokumen, catatan-catatan ataupun tulisan-tulisan, merupakan data yang sudah diolah sehingga dapat digunakan langsung untuk keperluan analisis.

#### **3.2 Objek Penelitian**

(Sugiyono, 2017) pengertian objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat, penilaian dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya. tujuan peneliti ini adalah pengaruh *fringe benefit* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui apakah *fringe benefits* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **A. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2017)populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang di miliki objek atau subjek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah 150 karyawan

### **B. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada ada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Berdasarkan penjelasan di atas, metode penentu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara perhitungan statistika yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 150 karyawan menurut Sugiyono (2017). Untuk tingkat presisi yang di tetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%

Rumus Slovin:

$$n = N / (1+(N \times e^2))$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

$e$  = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan rumus slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah

$$n = N / (1 + (150 \times 5\%))$$

$$n = 150 / (150 \times 0,0025)$$

$$n = 150 / (1+0,375)$$

$$n = 150 / 1,375$$

$n = 109,09$  sampel dari total populasi

$109,09$  maka di bulatkan menjadi 110 responden

### 3.4 Variabel Penelitian

#### A. Variabel Penelitian Independen

Variabel Bebas / Independen Variabel bebas variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Dalam hal ini menjadi variabel bebas adalah *fringe benefit* dan motivasi.

#### B. Variabel Penelitian Dependen

Variabel terikat variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan Jasa Ekpedisi di Tanggamus.

### 3.5 Definsi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tertentu, kemudian ditarik kesimpulannya. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasional variabel sebagai berikut

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Varabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Finge Benefit (X1)	(tunjangan tambahan adalah bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.	1.Motivasi Karyawan dalam rangka kerja 2. Menjamin Asas Keadilan 3.Bentuk Tunjangan  Sumber: Chukwuma Stephen.Chukwudumedi, 2018.
Motivasi (X2)	motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, secara efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	1.Kebutuhan Fisiologis 2.Kebutuhan Rasa Aman 3.Kebutuhan social atau rasa memiliki 4.Kebutuhan harga diri 5.Kebutuhan Aktualisasi diri  Sumber: Melia Andayani, 2020.

Kinerja karyawan  (Y)	kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang saat melakukan tugas yang dibebankan berdasarkan dengan keterampilan, pengalaman dan ketegasan, kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting yaitu kemampuan serta dan pekerja, menerima penjelasan tentang wewenang dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.	1.Pelaksanaan Tugas 2.Tanggung Jawab 3.Kuantitas Kerja 4.Kualitas Kerja  Sumber: Jufrizen&Hadi dalam Elzan Fasira <i>et. al</i> ,2022
--------------------------------	--	--

### 3.6 Jenis dan Sumber Data

Data Menurut (M. T. D. Hasibuan et al., 2020) merupakan sesuatu yang sudah diketahui atau dianggap sudah diketahui yang dapat digunakan untuk mengetahui atau mendapatkan gambaran dari suatu keadaan dan untuk membuat suatu keputusan.

#### A. Jenis Data

Data Kuantitatif Menurut Sugiyono (2017) merupakan data berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistika sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. Data kuantitatif pada penelitian ini berupa kuesioner.

#### B. Sumber data

##### 1. Data primer

Menurut (M. T. D. Hasibuan et al., 2020) merupakan data yang di dapat dan di kumpulkan oleh peneliti dan sumber data secara langsung. Data primer dan juga biasa disebut dengan data asli. Data yang diperoleh oleh

peneliti berkaitan dengan variabel penelitian ini yaitu *fringe benefit*, motivasi, dan kinerja karyawan

## 2. Data Sekunder

Menurut (M. T. D. Hasibuan et al., 2020) merupakan data yang di dapatkan dan di kumpulkan oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain. Sumber data yang didapatkan biasanya diperoleh dan dikumpulkan dari laporan penelitian terdahulu ataupun dari pustaka.

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017) adalah untuk memperoleh data sesuai dengan standar data yang dibutuhkan dan telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan beberapa berhubungan dekat dengan indikator variabel yang diteliti tujuan dari kuesioner adalah mempermudah para responden dalam menjawab pertanyaan ataupun pernyataan yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada 150 karyawan Jasa Ekpedisi di tanggamus. Dari berbagai bidang berbagai pernyataan ataupun pertanyaan mengenai kinerja karyawan, bringe benefit, motivasi.

**Tabel 3.2 Skala Pengukuran**

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3

TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut (Ghozali,2018). Metode korelasi pearson adalah salah satu pengujian validitas kuesioner, dimana uji validitas dengan uji validitas korelasi pearson yaitu dengan mengkolerasi skor item dengan skor totalnya. Pengambilan keputusan valid atau tidaknya data dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang berdasarkan variabel atau konstru (Gozali,2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. (Ghozali, 2018) yaitu: Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka pertanyaan dikatakan andal atau suatu variabel dinyatakan reliabel. jika koefisien

Cronbach Alpha < 0.60 maka pertanyaan tidak andal atau suatu variable dinyatakan tidak reliabel.

### **3.9 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana untuk turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. Penulis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu

Menurut Sugiyono (2017) persamaan linier berganda dapat di rumuskan sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Independen (Fringe Benefits)

X2 = Variabel Independen (Motivasi)

a = Konstanta; b1, b2, b3 = Koefisien regresi

e = Faktor pengguna diluar model

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)**

Menurut (Ghozali, 2018) uji pengaruh bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistika F dalam penelitian ini



menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau  $F_{hitung}$  dinyatakan  $>$  dari pada  $F_{tabel}$  maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , dan maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  nilai signifikansi  $> 0,05$ , dan maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **3.10.2 Uji Parsial**

Menurut Ghozali (2018) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut

- a. Bila  $T_{hitung} > t_{table}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  artinya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila dan  $T_{hitung} < T_{table}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

### **3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi digunakan untuk

menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ) nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data Responden

##### 4.1.1 Penyajian Data Responden

Penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian pada Jasa Ekspedisi di tanggamus dengan jumlah pengaruh sampel sebesar 110 orang responden dengan ketentuan tertentu. Setelah angket disebar, maka penulis membuat tabulasi data dari setiap item pertanyaan.

**Tabel 4.1 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlahh	Presentase
1	Laki-Laki	76	69,1%
2	Perempuan	34	30,9%
Total		110	100%

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 76 responden dengan presentase 69,1% sedangkan perempuan berjumlah 34 responden dengan presentase 30,9% dari hasil tersebut bahwa responden di jasa ekspedisi di tanggamus didominasi oleh laki-laki.

**Tabel 4.2 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia**

No	Tingkat Usia (tahun)	Jumlah responden	Presentase
1	<20 Tahun	5	4,5%
2	20-30 Tahun	92	83,6%
3	30-40 tahun	9	8,2%
4	40-50 Tahun	3	2,7%
5	>50 Tahun	1	0,9%
Total		110	100%

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia <20 tahun sebanyak 5 dengan presentase 4,5% dan usia 20-30 sebanyak 92 dengan presentase 83,6%. Sedangkan usia 30-40 sebanyak 9 responden dengan presentase 8,2% sedangkan pada usia 40-50 sebanyak 3 responden dengan presentase 2,7% sedangkan pada usia >50 sebanyak 1 dengan presentase 0,9%. Maka dari itu mayoritas karyawan yang bekerja di Jasa Ekspedisi di Tanggamus berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 92 karyawan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	59	53,6%
2	D3	8	7,3%
3	S1	42	38,2%
4	S2	1	0,9%
Total		110	100%

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 59 responden dengan presentase 53,6% dan tingkat Pendidikan D3 sebanyak 8 responden dengan presentase 7,3% sedangkan tingkat Pendidikan

S1 sebanyak 42 responden dengan presentase 38,2% dan tingkat Pendidikan S2 sebanyak 1 responden dengan presentase 0,9%, %. Maka dari itu mayoritas karyawan yang bekerja di Jasa Ekspedisi di Tanggamus berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 59 karyawan.

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif

Deskriptif data yang digunakan untuk menghasilkan gambaran secara umum tentang data yang digunakan pada penelitian ini dari masing-masing variable *fringe benefit*, motivasi dan kinerja. Berikut ini adalah ringkasan hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini :

**Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Terhadap *Fringe Benefit***

No	Kode Pernyataan	Kategori					Skor	Mean
		SS	ST	CS	TS	STS		
1	FB1	66	23	19	6	1	467	4,25
		55,5%	20,9%	17,3%	5,5%	0,9%		
2	FB2	56	33	16	3	2	468	4,25
		50,9%	30,0%	14,5%	2,7%	1,8%		
3	FB3	40	48	20	2	0	456	4,15
		36,4%	43,6%	18,2%	1,8%	0%		
4	FB4	38	43	22	7	0	442	4,02
		34,5%	39,1%	20,0%	6,4%	0%		
5	FB5	27	55	24	3	1	434	3,95
		24,5%	50,0%	21,8%	2,7%	0,9%		
6	FB6	17	50	33	8	2	402	3,65
		15,5%	45,5%	30,0%	7,3%	1,8%		

Berdasarkan dari data diperoleh dari responden 110 orang yang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan paling banyak sangat setuju pada kode FB2 dengan jumlah skor 468 dengan pernyataan “Tunjangan yang diberikan membuat saya lebih percaya diri” sedangkan tanggapan yang paling rendah yaitu pada kode FB6 dengan jumlah skor 402 dengan pernyataan “Tunjangan yang diberikan kepada saya oleh perusahaan berupa barang”

**Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Terhadap Motivasi**

No	Kode Pernyataan	Kategori					Skor	Mean
		SS	ST	CS	TS	STS		
1	MT1	28	32	44	4	2	410	3,73
		25,5%	29,1%	40,0%	3,6%	1,8%		
2	MT2	24	31	50	3	2	402	3,65
		21,8%	28,2%	45,5%	2,7%	1,8%		
3	MT3	28	49	24	5	4	422	3,84
		25,5%	44,5%	21,8%	4,5%	3,6%		
4	MT4	23	58	25	4	0	430	3,91
		20,9%	52,7%	22,7%	3,6%	0%		
5	MT5	33	55	15	3	4	440	4,00
		30,0%	50,0%	13,6%	2,7%	3,6%		
6	MT6	31	59	16	1	3	444	4,04
		28,2%	53,6%	14,7%	0,9%	2,7%		
7	MT7	31	57	15	6	1	441	4,01
		28,2%	51,8%	13,6%	5,5%	0,9%		
8	MT8	28	61	17	3	0	442	4,02
		25,5%	55,5%	15,5%	2,7%	0%		
9	MT9	32	54	19	3	2	441	4,01
		29,1%	49,1	17,3%	2,7%	1,8%		

10	MT10	33 30,0%	54 49,1%	19 17,3%	3 2,7%	2 1,8%	452	4,11
----	------	-------------	-------------	-------------	-----------	-----------	-----	------

Berdasarkan dari data diperoleh dari responden 110 orang yang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan paling banyak sangat setuju pada kode MT10 dengan jumlah skor 452 dengan pernyataan “Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan” sedangkan tanggapan yang paling rendah yaitu pada kode MT2 dengan jumlah skor 402 dengan pernyataan “Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal”

**Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Terhadap Kinerja**

No	Kode Pernyataan	Kategori					Skor	Mean
		SS	ST	CS	TS	STS		
1	KN1	23 20,9%	59 53,6%	22 20,0%	4 3,6%	2 1,8%	427	3,88
2	KN2	27 24,5%	52 47,3%	26 23,6%	3 2,7%	2 1,8%	429	3,90
3	KN3	30 27,3%	52 47,3%	22 20,0%	3 2,7%	3 2,7%	433	3,94
4	KN4	26 23,6%	62 56,4%	18 16,7%	3 2,7%	1 0,9%	439	3,99
5	KN5	24 21,8%	51 46,4%	29 26,4%	4 3,6%	2 1,8%	421	3,83
6	KN6	25 22,7%	60 54,5%	22 20,0%	1 0,9%	2 1,8%	435	3,95
7	KN7	37	50	19	3	1	449	4,08

		33,6%	45,5%	17,3%	2,7%	0,9%		
8	KN8	31 28,2%	48 43,6%	26 23,6%	3 2,7%	2 1,8%	433	3,94

Berdasarkan dari data diperoleh dari responden 110 orang yang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan paling banyak sangat setuju pada kode KN7 dengan jumlah skor 449 dengan pernyataan “Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” sedangkan tanggapan yang paling rendah yaitu pada kode KN5 dengan jumlah skor 421 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan kan pekerjaan dengan supervise minimum dari atasan”

## 4.2 Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya pada suatu kuesioner, table berikut ini menunjukkan hasil uji validitas dari 3 variabel yang digunakan pada penelitian ini. Diperoleh r tabel  $df=n-2 = 110-2= 108$  maka r tabel sebesar 0.187, berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan pada penelitian ini :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

Variabel	kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Fringe Benefit	FB1	0.760	0.187	Valid
	FB2	0.821	0.187	Valid



	FB3	0.788	0.187	Valid
	FB4	0.837	0.187	Valid
	FB5	0.764	0.187	Valid
	FB6	0.648	0.187	Valid
Motivasi	MT1	0.489	0.187	Valid
	MT2	0.519	0.187	Valid
	MT3	0.647	0.187	Valid
	MT4	0.678	0.187	Valid
	MT5	0.646	0.187	Valid
	MT6	0.657	0.187	Valid
	MT7	0.788	0.187	Valid
	MT8	0.642	0.187	Valid
	MT9	0.702	0.187	Valid
	MT10	0.656	0.187	Valid
Kinerja Karyawan	KN1	0.626	0.187	Valid
	KN2	0.738	0.187	Valid
	KN3	0.697	0.187	Valid
	KN4	0.670	0.187	Valid
	KN5	0.700	0.187	Valid
	KN6	0.765	0.187	Valid
	KN7	0.606	0.187	Valid
	KN8	0.603	0.187	Valid

Sumber : Data diolah (dari kuesioner) SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa uji validitas instrumen penelitian kuesioner dengan masing-masing pernyataan. Pada penelitian rhitung  $>$  rtabel sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel X dan Variabel Y dinyatakan valid sebagai alat ukur.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Nilai cronbach alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian, berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 4.8 Hasil Uji reliabilitas**

No	<i>Cronbach's alpha</i>	N Of Items	0,60	Hasil
1	0,886		0,60	Reliability

Sumber : Data diolah (dari kuesioner) SPSS 17.0

Dari tabel 4.8 bahwa uji reliabilitas terdapat kolom cronbach's alpha menunjukkan Variabel *fringe benefit*, motivasi dan kinerja karyawan nilai cronbach alpha  $>$  0,60 sehingga dapat dikatakan suatu variabel dinyatakan valid atau andal.

### 4.3 Teknik Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui ikatan antar variabel dalam penelitian ini yaitu X1 *fringe benefit*,

X2 motivasi dan Y kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan bantuan yaitu program SPSS 17.0

**Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.729	2.390		2.815	.006
FRINGE	.300	.090	.267	3.342	.001
BENEFIT					
MOTIVASI	.445	.067	.534	6.687	.000

*Sumber : Data diolah (dari kuesioner) SPSS 17.0*

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,729 + 0,300X_1 + 0,445X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1= Fringe Benefit

X2= Motivasi

a, b1, b2, = konstanta

e = Faktor pengganggu diluar model

1. Konstanta = 6,729

Nilai konstanta menunjukkan bahwa variabel independen *fringe benefit* (X1), motivasi (X2) di asumsikan bahwa bernilai nol, maka variabel dependen (Y) kinerja karyawan bernilai 6,729

2.  $b_1 X_1 = 0.300$

Nilai koefisien regresi variabel *fringe benefit* (X1) sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan variabel *fringe benefit* berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa kenaikan 1 satuan variabel *fringe benefit* (X1), maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.300

3.  $b_2 X_2 = 0.445$

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0.445. Hal ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa kenaikan 1 satuan variabel motivasi (X2), maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.445.

#### **4.4 Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1 Uji Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya pada masing-masing variabel independen secara individual atau parsial terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji parsial yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 4.10 Uji Parsial**

Variabel	T	Nilai Sig
Fringe Benefit	3.342	0,001
Motivasi	6.687	0,000

*Sumber : Data diolah (dari kuesioner) SPSS 17.0*

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan uji hipotesis dalam penelitian ini.

Rumus untuk mencari t tabel ( $\alpha/2 ; n-k-1$ ) = (0,025 ; 110-2-1) = (0,025 ; 107)

Keterangan :

a : Tingkat kepercayaan+

n : Sampel penelitian

k : Total Variabel X

sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,982.

untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen adalah sebagai berikut :

1. Variabel Fringe benefit (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai dari Thitung 3.342 > Ttabel 1.982 dengan taraf Sig adalah 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *fringe benefit* dengan kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai dari  $T_{hitung} 6.687 > T_{tabel} 1,982$  dengan taraf Sig adalah  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dengan kinerja karyawan

#### 4.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Pada penelitian ini dilakukan uji f yang berfungsi untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Uji Simultan,**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158.225	2	579.112	54.678	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1133.266	107	10.591		
	Total	2291.491	109			

*Sumber : Data diolah (dari kuesioner) SPSS 17.0*

Dari uji ANOVA atau F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 4.11 dapat dijelaskan dan  $F_{hitung} 54.678 > F_{tabel} 3.08$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa *fringe benefit* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.3 Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ) nilai R<sup>2</sup> yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. jika nilainya mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.504	.496	3.254

*Sumber : Data diolah (dari kuesioner) SPSS 17.0*

Dari data output di atas dapat diketahui R Square sebesar 0.504, hal ini mengandung arti jika nilainya mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh Fringe Benefit terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *fringe benefit* yang di uji parsial mengasilkan Nilai dari Thitung 3.342 > Ttabel 1.982 .dengan taraf Sig adalah  $0,001 < 0,05$ . maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *fringe benefit* dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh oleh (Stephen 2018) yang telah membuktikan bahwa fringe benefit berpnegaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jika pemberian *fringe benefit* semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Bahwa dengan terpenuhinya finge benefit dilakukan secara adil dan layak serta pemberian dilakukan secara obyektif sesuai dengan penilaian kerja yang dilakukan hasl ini membuat karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan. (Wirawan 2009) bahwa *fringe benefit* berpnegaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jika pemberian *fringe benefit* dilakukan secara obyektif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari uji deskriptif dimana nilai tertinggi pada kode FB2 dengan jumlah skor 468 dengan pernyataan “Tunjangan yang diberikan membuat saya lebih percaya diri” hal tersebut berarti tunjangan yang diberikan untuk karyawan membuat karyawan merasa percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan karena pemberian tunjangan yang diberikan untuk karyawan dilakukan secara adil dan jelas, hal tersebut membuat karyawan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaan maka dari itu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang diberikan *fringe benefit* dimaksudkan sebagai suatu



pembagian keuntungan kepada karyawan akibat adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan bila mereka sudah melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian *fringe benefit* bertujuan untuk memberikan dorongan dan tanggung jawab kepada pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya agar termotivasi dan lebih meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dengan adanya *fringe benefit* yang diberikan oleh perusahaan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa di hargai hasil kerja yang sudah diberikan kepada perusahaan, hal ini tersebutlah yang menjadi alasan kenapa *fringe benefit* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wanddy 2022) bahwa *fringe benefit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel motivasi yang di uji parsial menghasilkan Nilai dari Thitung  $6.687 > T_{tabel} 1,982$  dengan taraf Sig adalah  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rukmana 2022) hasil tersebut bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi dilakukan untuk karyawan hal ini membuat kinerja karyawan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika motivasi tidak dilakukan untuk karyawan hal tersebut membuat kinerja karyawan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wahyuni 2022) hal tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari uji deskriptif dimana nilai tertinggi pada kode MT10 dengan jumlah skor 452 dengan pernyataan “Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan” hal tersebut berarti karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan hal ini membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan adanya motivasi akan mendorong mereka untuk aktif dalam menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan, seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi serta mempunyai keinginan kuat untuk hasil yang dilakukannya. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerja meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan yang dilakukan karena karyawan tak ragu mengupayakan usaha yang terbaik agar pekerjaan selesai dengan baik, hal tersebut akan mendorong tinggi kinerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnama 2021) hal tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Said 2022) hasil tersebut bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan di dalam perusahaan ikut meningkat.

#### **4.5.3 Pengaruh Fringe Benefit dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variable fringe benefit dan motivasi yang di uji simultan yang menghasilkan Fhitung  $54.678 > Ftabel$  3.08 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa fringe benefit dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dukung oleh penelitian (Rini 2017) hal tersebut menyatakan bahwa fringe benefit dan motivasi berpengaruh kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dapat dilihat dari uji deskriptif dimana nilai tertinggi pada kode KN7 dengan jumlah skor 449 dengan pernyataan “Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” hal ini berarti karyawan lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja karena dengan kerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit, tentu akan terasa lebih mudah dan ringan. Kerja sama mampu juga untuk mempererat hubungan, komunikasi dan intraksi antar karyawan untuk bisa mencapai tujuan Bersama.

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki masing-masing individu menunjukkan hasil yang baik, dimana karyawan yang diberikan fringe benefit akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya hal tersebut membuat kinerja karyawan akan meningkat dan mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, Penelitian sejalan dengan penelitian (Jahroni et al., 2022) hal ini terbukti bahwa fringe benefit dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika fringe benefit dan motivasi diberikan untuk karyawan secara bersamaan hal tersebut membuat kinerja karyawan akan meningkat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Fringe Benefit* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Ekspedisi di Tanggamus maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Fringe Benefit* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Ekspedisi di Tanggamus.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Ekspedisi di Tanggamus.
3. *Fringe Benefit* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Ekspedisi di Tanggamus.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah merancang sebaik mungkin, namun ada beberapa keterbatasan yang tidak terjangkau peneliti:

1. Teknik pengumpulan data hanya berupa kuesioner yang diberikan kepada responden terkadang tidak menyatakan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pendapat responden dalam kuesioner
2. Peneliti ini hanya fokus meneliti cabang Tanggamus saja, sehingga masih ada peluang untuk mencari fenomena yang lebih luas yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang di lakukan peneliti, *Fringe Benefit* dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. saran teoritis dan praktisnya:

#### 1.Saran Teoritis

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dan memaksimalkan hasil penelitian.
- b. Penelitian lebih lanjut akan mengharuskan anda untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi persepsi kinerja, dan menambahkan variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini

#### 2.Saran Praktis

Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa *fringe benefit dan* motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada jasa ekspedisi di Tanggamus. Diharapkan bagi perusahaan terkait dengan adanya:

- a. Variabel *Fringe benefit*, Perusahaan harus dapat secara proaktif mengidentifikasi terkait dengan berbagai macam tunjangan diantaranya dapat berupa uang tunai dan non tunai. Tunjangan non tunai dapat berupa pemberian sembako atau bingkisan, yang diberikan pada saat hari-hari besar nasional atau pada event besar lainnya. Dikarenakan terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari para karyawan terkait dengan variabel *Fringe benefit* terhadap persepsi kinerja.

- b. Variabel motivasi, Perusahaan juga harus memperkuat jaminan atas gaji yang di rasa sesuai antara kinerja terhadap kebutuhan dalam memenuhi biaya hidup seperti, kebutuhan makan dan minum. Serta perusahaan harus dapat memberikan jaminan berupa kebutuhan perlindungan fisik seperti halnya disini yaitu tempat tinggal karyawan.
- c. Persepsi kinerja, Perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu kinerja karyawan yang memiliki dampak terhadap perusahaan maka, penting dalam memaksimalkan monitoring kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan siklus aktivitas pekerjaan yang telah di tetapkan untuk mencapai peningkatan profit perusahaan di masa depan.

### Daftar Pustaka

- Chukwudumebi, C. S., & Kifordu, A. A. (2018). The significance of fringe benefits on employee morale and productivity. *Romanian Economic Journal*, 21(68), 78–92.
- Fazira, E. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sicepat Ekspres Batam*. Prodi Manajemen.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, H. (2008). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*.
- Hasibuan, M. T. D., Mendrofa, H. K., Silaen, H., & Tarihoran, Y. (2020). Hubungan motivasi belajar terhadap prestasi akademik pada mahasiswa yang menjalani pembelajaran daring selama pandemi COVID-19. *Indonesian Trust Health Journal*, 3(2), 387–393.
- Indriyani, A. (2014). Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department pt. export leaf indonesia. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115589.
- Jahroni, J., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). *The Influence of Accounting Information Systems, Work Motivation and Utilization of Information Technology on Employee Performance*.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Mahfoedz, M. ud. (2005). Pengantar Ekonomi Perusahaan. *Cetakan Kesepuluh. Edisi Revisi. Balai Konsultasi Dan Manajemen, Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31–36.

- Monath, T. P., Guirakhoo, F., Nichols, R., Yoksan, S., Schrader, R., Murphy, C., Blum, P., Woodward, S., McCarthy, K., & Mathis, D. (2003). Chimeric live, attenuated vaccine against Japanese encephalitis (ChimeriVax-JE): phase 2 clinical trials for safety and immunogenicity, effect of vaccine dose and schedule, and memory response to challenge with inactivated Japanese encephalitis antigen. *The Journal of Infectious Diseases*, 188(8), 1213–1230.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 120–130.
- Rizal, Y., Hubies, M., & Mangkuprawira, S. (2017). dan Agus Maulana. 2013. Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Individu. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–8.
- Rukmana, I. J., & Savitri, S. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan IT Competency Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 65–80.
- Rustiana, R., Kirono, C. S., Yuningsih, N., & Astuti, E. D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(02), 106–116.
- Setyorini, W., Hudiyani, A., & Jannah, R. T. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pangkalan Bun. *Magenta*, 6(1), 7–14.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo



Sidoarjo. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 37–47.

Yuningsih, N., Maryadi, A., Yahya, A., & Kinanthi, N. S. (2021). Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(3), 193–202.

**LAMPIRAN**

SS: Sangat Setuju

S: Setuju

CS: Cukup Setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

SS	S	CS	TS	STS
5	4	3	2	1

*Fringe Benefits (X1)*

Memotivasi Karyawan dalam bekerja	No	Pernyataan	Tanggapan				
			STS	TS	CS	S	SS
	1	Tunjangan yang diberikan membuat saya lebih semangat kerja					
	2	Tunjangan yang diberikan membuat saya lebih percaya diri					
Menjamin asas keadilan	3	Tunjangan diberikan kepada saya sesuai dengan beban kerja					
	4	Tunjangan yang diberikan sesuai					

		dengan jabatan saya					
Bentuk Tunjangan	5	Perusahaan telah memberikan saya berbagai macam Tunjangan					
	6	Tunjangan yang diberikan kepada saya oleh perusahaan berupa barang					

*Persepsi Motivasi (X2)*

Kebutuhan psikologis	No	Pernyataan	Tanggapan				
			STS	TS	CS	S	SS
	1	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum					
	2	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal					
Kebutuhan Rasa Aman	3	Saya mendapatkan perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja					

	4	Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawannya dilingkungan pekerjaan					
Kebutuhan social atau rasa memiliki	5	Saya memiliki interaksi yang baik sesama rekan kerja					
	6	Saya mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja memuaskan					
Kebutuhan harga diri	7	Saya diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan					
	8	Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja					
Kebutuhan Aktualisasi diri	9	Saya mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja memuaskan					
	10	Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan					

*Persepsi Kinerja (Y)*

Pelaksanaan Tugas	No	Pernyataan	Tanggapan				
			STS	TS	CS	S	SS
	1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai siklus aktivitas pekerjaan yang ditetapkan					

	2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Tanggung Jawab	3	Saya selalu menaati peraturan dalam hal disiplin kerja					
	4	Saya melakukan pekerjaan mengikuti prosedur yang di tetapkan perusahaan					
Kuantitas Kerja	5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan supervise minimum dari atasan					
	6	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten					
Kualitas Kerja	7	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
	8	Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					

## 1.Kuesioner Fringe Benefit (X1)

FRINGE BENEFIT						total
Fg1	fg2	fg3	fg4	fg5	fg6	
5	4	4	4	4	4	25
3	4	5	5	4	5	26
5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	4	4	3	24
5	5	4	4	4	3	25
1	1	5	3	3	2	15
2	2	2	2	3	2	13
5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	5	4	4	27
2	2	3	2	2	3	14
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	5	3	5	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	4	29
4	2	5	5	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
5	5	4	5	5	4	28
4	5	4	5	3	4	25
4	4	4	4	3	2	21
4	4	4	5	5	3	25
4	4	3	3	4	3	21
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	3	5	3	24
5	4	4	4	4	3	24
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	3	1	24

5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28
3	3	4	3	4	4	21
3	4	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	4	29
4	3	3	3	3	2	18
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	4	4	28
5	4	4	4	4	3	24
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	4	3	3	23
5	5	5	5	4	4	28
4	5	4	2	2	2	19
5	4	3	2	2	3	19
5	4	4	4	4	1	22
5	4	4	4	4	3	24
5	4	4	4	3	3	23
5	5	5	5	3	2	25
5	5	4	4	3	3	24
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	4	3	25
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	4	4	3	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	4	3	25
5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	4	4	3	25
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	3	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	2	20
5	5	4	4	4	4	26



4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	4	4	4	27
4	3	4	5	4	3	23
3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	3	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	5	3	5	4	3	23
3	4	4	3	3	4	21
4	4	3	3	3	3	20
3	3	3	3	4	4	20
3	4	4	3	3	3	20
4	4	3	3	4	3	21
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	5	20
2	4	3	4	3	4	20
2	3	4	4	4	4	21
3	4	2	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	2	5	3	20
3	3	3	3	3	3	18
5	3	5	2	5	3	23
3	4	4	4	4	4	23
3	5	5	5	5	5	28
2	5	5	4	3	4	23
4	4	4	3	4	4	23
3	3	4	4	4	4	22
2	1	3	2	1	2	11

## 2. Kuesioner Motivasi (X2)

mt1	mt2	mt3	mt4	mt5	mt6	mt7	mt8	mt9	mt10	total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	42
3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42

4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
1	3	2	3	3	4	2	4	2	4	28
3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	25
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
4	4	1	2	1	1	2	2	1	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	42
2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	41
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	5	3	4	5	4	5	5	4	41
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	38
4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	39
5	2	3	3	1	4	3	4	3	3	31
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	41
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47

4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	2	4	2	5	5	5	5	4	38
3	2	2	3	5	2	2	4	2	3	28
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	38
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	5	4	1	4	4	4	4	4	36
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	1	5	4	4	3	4	4	3	4	36
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	43
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	44
5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	44
5	1	5	3	5	5	2	5	3	5	39





5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	3	4	5	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	3	4	4	3	4	5	3	30
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	3	32
4	3	4	5	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	3	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	3	5	5	5	5	36
1	5	3	5	5	5	3	2	29
5	2	3	3	3	3	3	5	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	5	3	3	5	5	3	29
5	3	5	5	3	3	3	5	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	5	5	5	5	5	3	3	34
3	5	3	5	5	5	5	5	36
3	5	5	5	5	5	5	5	38
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	5	1	2	4	5	3	26

3	3	3	3	3	3	3	1	22
5	3	1	5	3	3	4	3	27
5	5	5	3	3	3	1	5	30
3	5	3	5	3	3	3	5	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	5	2	3	3	5	3	30
5	3	3	3	3	3	3	3	26
5	5	5	3	3	2	5	5	33
3	5	1	5	5	3	5	5	32
3	3	5	5	5	3	2	5	31
4	5	3	5	3	5	3	3	31
5	4	3	4	5	5	4	4	34
5	3	3	3	5	5	5	5	34
1	1	2	3	1	1	3	4	16

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.729	2.390		2.815	.006
	FRINGE BENEFIT	.300	.090	.267	3.342	.001
	MOTIVASI	.445	.067	.534	6.687	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.496	3.254

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, FRINGE BENEFIT

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158.225	2	579.112	54.678	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1133.266	107	10.591		
	Total	2291.491	109			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, FRINGE BENEFIT

b. Dependent Variable: KINERJA



Correlations

		FB1	FB2	FB3	FB4	FB5
FB1	Pearson Correlation	1	.708**	.515**	.501**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
FB2	Pearson Correlation	.708**	1	.544**	.629**	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
FB3	Pearson Correlation	.515**	.544**	1	.707**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110
FB4	Pearson Correlation	.501**	.629**	.707**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110
FB5	Pearson Correlation	.509**	.455**	.508**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110
FB6	Pearson Correlation	.211*	.404**	.417**	.465**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.760**	.821**	.788**	.837**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110

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

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

Correlations

		FB6	TOTAL.X1
FB1	Pearson Correlation	.211*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000
	N	110	110
FB2	Pearson Correlation	.404**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	110	110
FB3	Pearson Correlation	.417**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	110	110
FB4	Pearson Correlation	.465**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	110	110
FB5	Pearson Correlation	.519**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	110	110
FB6	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

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

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

Correlations

		KN.1	KN.2	KN.3	KN.4	KN.5	KN.6
KN.1	Pearson Correlation	1	.411**	.444**	.308**	.295**	.334**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110
KN.2	Pearson Correlation	.411**	1	.503**	.465**	.436**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
KN.3	Pearson Correlation	.444**	.503**	1	.286**	.354**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
KN.4	Pearson Correlation	.308**	.465**	.286**	1	.499**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
KN.5	Pearson Correlation	.295**	.436**	.354**	.499**	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110
KN.6	Pearson Correlation	.334**	.553**	.503**	.478**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110
KN.7	Pearson Correlation	.261**	.302**	.308**	.285**	.332**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.001	.003	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
KN.8	Pearson Correlation	.320**	.312**	.323**	.359**	.326**	.268**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	.005
	N	110	110	110	110	110	110
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.626**	.738**	.697**	.670**	.700**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110

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

Correlations

		KN.7	KN.8	TOTAL.Y
KN.1	Pearson Correlation	.261**	.320**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000
	N	110	110	110
KN.2	Pearson Correlation	.302**	.312**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000
	N	110	110	110
KN.3	Pearson Correlation	.308**	.323**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000
	N	110	110	110
KN.4	Pearson Correlation	.285**	.359**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000
	N	110	110	110
KN.5	Pearson Correlation	.332**	.326**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	110	110	110
KN.6	Pearson Correlation	.489**	.268**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000
	N	110	110	110
KN.7	Pearson Correlation	1	.315**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	110	110	110
KN.8	Pearson Correlation	.315**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	110	110	110
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.606**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	110	110	110

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

Correlations

		MT1	MT2	MT3	MT4	MT5
MT1	Pearson Correlation	1	.452**	.178	.182	.155
	Sig. (2-tailed)		.000	.062	.057	.106
	N	110	110	110	110	110
MT2	Pearson Correlation	.452**	1	.131	.324**	.182
	Sig. (2-tailed)	.000		.173	.001	.057
	N	110	110	110	110	110
MT3	Pearson Correlation	.178	.131	1	.496**	.358**
	Sig. (2-tailed)	.062	.173		.000	.000
	N	110	110	110	110	110
MT4	Pearson Correlation	.182	.324**	.496**	1	.411**
	Sig. (2-tailed)	.057	.001	.000		.000
	N	110	110	110	110	110
MT5	Pearson Correlation	.155	.182	.358**	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.106	.057	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110
MT6	Pearson Correlation	.265**	.159	.483**	.276**	.312**
	Sig. (2-tailed)	.005	.097	.000	.003	.001
	N	110	110	110	110	110
MT7	Pearson Correlation	.299**	.346**	.463**	.610**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
MT8	Pearson Correlation	.069	.177	.388**	.375**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.474	.065	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
MT9	Pearson Correlation	.194'	.284**	.327**	.365**	.272**
	Sig. (2-tailed)	.042	.003	.000	.000	.004
	N	110	110	110	110	110
MT10	Pearson Correlation	.232'	.211'	.259**	.369**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.015	.027	.006	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.489**	.519**	.647**	.678**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

Correlations

		MT6	MT7	MT8	MT9	MT10
MT1	Pearson Correlation	.265**	.299**	.069	.194'	.232'
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.474	.042	.015
	N	110	110	110	110	110
MT2	Pearson Correlation	.159	.346**	.177	.284**	.211'
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.065	.003	.027
	N	110	110	110	110	110
MT3	Pearson Correlation	.483**	.463**	.388**	.327**	.259**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006
	N	110	110	110	110	110
MT4	Pearson Correlation	.276**	.610**	.375**	.365**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
MT5	Pearson Correlation	.312**	.436**	.565**	.272**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.004	.000
	N	110	110	110	110	110
MT6	Pearson Correlation	1	.522**	.376**	.478**	.340**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
MT7	Pearson Correlation	.522**	1	.401**	.562**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
MT8	Pearson Correlation	.376**	.401**	1	.451**	.389**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110
MT9	Pearson Correlation	.478**	.562**	.451**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110
MT10	Pearson Correlation	.340**	.432**	.389**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.657**	.788**	.642**	.702**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

## Correlations

		TOTAL.X2
MT1	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT2	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT3	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT4	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT5	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT6	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT7	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT8	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT9	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
MT10	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
TOTAL.X2	Pearson Correlation	1
	N	110