

Pengaruh Jam Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Pt. Taiyo Sinar Raya Teknik

Irwan R Osman, Monica Octavania

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI

Email : irwanramliosman@gmail.com, monicaoctavania98@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh jam kerja terhadap kinerja dan upah kerja terhadap kinerja pada suatu proyek konstruksi. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian ini, yang berhubungan dengan jam kerja, upah kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan data primer dan Sekunder. Sampel pada penelitian ini di dapatkan dari kuisisioner yang di sebar di proyek konstruksi PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. Setelah pengumpulan data selesai, maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian SmartPLS. Dari hasil penelitian ini di peroleh bahwa Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis satu yang menunjukkan bahwa Jam Kerja dengan Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,584 dan t-statistik 5,773 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, dengan implikasi diperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Riska Nurmajidah (2020) yang mengungkapkan bahwa jam kerja merupakan variable independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dan juga diperoleh bahwa Upah Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis dua yang menunjukkan bahwa Upah Kerja dengan Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,340 dan t-statistik 3,640 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, dengan implikasi diperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Riska Nurmajidah (2020) yang mengungkapkan bahwa upah kerja merupakan variable independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa Upah Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Penelitian ini juga diperoleh hasil R-Square yaitu 0,644 yang menunjukkan bahwa Variabel Kinerja di pengaruhi oleh jam kerja dan upah kerja sebesar 64,4%. Dengan ini data ini juga menunjukkan bahwa jam kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja

Kata Kunci : *Jam Kerja, Upah, dan Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to examine how much influence working hours have on performance and pay for work on performance in a construction project. This research is based on several theories that support this research, which relate to working hours, wages and performance. This study uses primary and secondary data. The sample in this study was obtained from questionnaires distributed in the construction project of PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. After the data collection is complete, the research data processing is immediately carried out by conducting the SmartPLS test. From the results of this study it was found that working hours had a positive effect on performance. This is due to the results of testing the first hypothesis which shows that Working Hours with Performance show a path coefficient value of 0.584 and a t-statistic of 5.773 which is greater than 1.96, with the implications of strengthening the results of previous research conducted by Riska Nurmajidah (2020) which revealed that working hours are an independent variable that has a positive and significant effect on performance. This means that working hours have a positive effect on performance. And it is also found that wages have a positive effect on proven performance. This is due to the results of testing the second hypothesis which shows that Wage for Work shows a path coefficient value of 0.340 and a t-statistic of 3.640 which is greater than 1.96, with implications strengthened by the results of previous research conducted by Riska Nurmajidah (2020) which revealed that wages are an independent variable that has a positive and significant effect on performance. This means that wages have a positive effect on performance. This study also obtained the results of R-Square which is 0.644 which indicates that the Performance Variable is influenced by working hours and wages of 64.4%. With this data also shows that working hours have the greatest influence on performance.

Keywords: *Working Hours, Wages, and Performance*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Lee, 2004: 6).

Konstruksi merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia.

Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan infrastruktur di Indonesia sangat pesat. Di kala pandemi covid 19 proyek konstruksi tetap berlanjut. Dimana sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan konstruksi. Jam kerja yang di batasi dengan alasan Kesehatan menjadi perhatian serius. Kemajuan sebuah proyek konstruksi tentunya sejalan dengan jumlah pekerja dan jumlah jam kerja masing-masing pekerja. Besarnya upah pekerja konstruksi di bayarkan berdasarkan jumlah jam kerja. Akan tetapi banyaknya jam kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja.

Pembangunan konstruksi di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan pembangunan yang terus-menerus dilakukan oleh pemerintah. Salah satu hal yang menandai perkembangan bidang konstruksi ini adalah semakin banyaknya pembangunan gedung bertingkat yang tak hanya dapat dilihat di Jakarta saja sebagai ibukota, melainkan juga di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Sumber daya merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, seperti modal, tenaga kerja, peralatan, metode, material, dan juga informasi. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan pada suatu proyek konstruksi. Meskipun proyek konstruksi didukung oleh modal yang cukup dan peralatan yang baik namun jika dikelola

oleh tenaga kerja yang mempunyai kemampuan seadanya tentu tidak akan maksimal karena kinerja yang diharapkan tentu tidak akan tercapai secara optimal. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada harus dapat bekerja efektif menurut jumlah jam kerja yang telah ditentukan serta dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang efisien. Ada beberapa aspek yang perlu dimiliki oleh para pekerja dan juga harus dipelihara sehingga dapat membantu tercapainya suatu tujuan. Aspek sumber daya manusia yang dimaksud yaitu aspek kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja serta disiplin kerja. Apabila aspek-aspek sumber daya manusia itu tercapai, maka dapat diharapkan kinerja pekerja dapat lebih baik. (Yohanes Welly, 2020).

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Terjadinya masalah kesehatan pada pekerja dikarenakan harus bekerja lebih dari 8 jam.
2. Adanya perbedaan jam kerja normal yaitu 8 jam dengan jam kerja saat lembur yaitu sekitar 4 jam.
3. Terjadinya pembengkakan biaya dikarenakan tidak sesuai dengan schedule.
4. Adanya batasan jam lembur yang diatur oleh pemerintah sehingga pekerja hanya bisa dapat upah maksimal sesuai ketentuan.
5. Terjadinya penurunan kinerja seorang pekerja saat bekerja lembur.
6. Keterlambatan waktu penyelesaian sehingga menjadi ketidaksesuaian dengan schedule pekerjaan.
7. Menurunnya tingkat kepercayaan owner kepada PT. Taiyo Sinar Raya Teknik saat harus revisi schedule karna terjadi keterlambatan.

Batasan Masalah

Karna terbatasnya waktu untuk melakukan penelitian dan agar bisa mendapatkan hasil dari tujuan yang dibuat, maka perlu adanya batasan. Sasaran penelitian ini adalah untuk pekerja proyek konstruksi pada proyek perusahaan PT Taiyo Sinar Raya Teknik di Cibitung Bekasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat pada uraian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Mengetahui apakah banyaknya upah mempengaruhi kinerja?
2. Mengetahui apakah dengan banyaknya jam kerja yang pastinya menambah upah kerja mempengaruhi kinerja pekerja?

2. LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. (Drs. Daryanto Bambang Suryanto, 2022:2) Kinerja didefinisikan oleh Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, MM., M.Pd, 2020:5)

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Bambang Suryanto, 2022:150) adalah sebagai berikut :

1. Ketetapan waktu (Pomptnees).
2. Inisiatif (Initiative).
3. Komunikasi (Communication).
4. Kualitas.

Upah Kerja

Upah adalah 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Achmad S. Ruky, 2020:5)

Adapun indikator upah kerja menurut (Achmad S. Ruky, 2020:20) adalah sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan
2. Kondisi perusahaan

3. Keterampilan tenaga kerja Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya. Jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut. (Suud, 2007)

Adapun indikator jam kerja menurut (Drs. Mohammad Suud, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Pengurusan waktu kerja yang efektif
2. Penggunaan waktu kerja yang efektif

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013 : 2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian menjelaskan tentang metode apa yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang apakah terdapat pengaruh Jam Kerja, Upah Pekerja terhadap Kinerja Pegawai pada Proyek Konstruksi PT. Taiyo Sinar Raya Teknik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Jenis Data Penelitian dan Sumber Data Penelitian, sehingga dalam penelitian ini ukuran sampel minimal adalah 97 (angka dibulatkan keatas) pekerja proyek konstruksi.

Didalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 97 pegawai konstruksi di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode

sampling jenuh atau sensus. Metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pada analisis ini akan mendeksripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan dari responden yang berguna sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

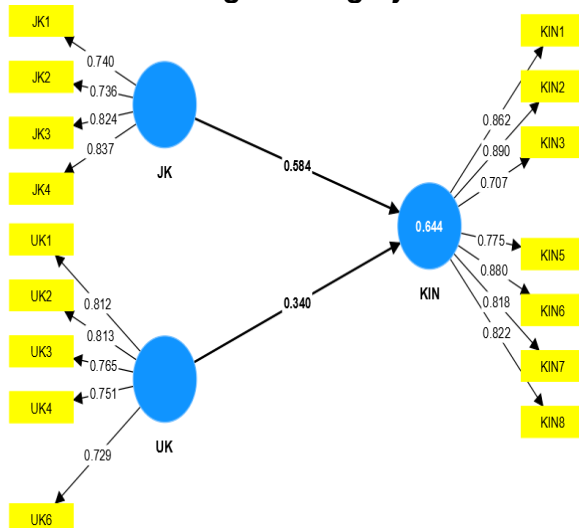
4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tahap pertama dalam melakukan evaluasi terhadap outer model dapat dimulai dengan melihat hasil dari uji validitas konvergen (*Convergent Validity*) melalui loading faktornya. Ukuran refleksif individual dengan konstruk yang diukur dapat dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70. Menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali, 2006). Apabila terdapat indikator memiliki nilai korelasi kurang dari 0,70 maka penulis menghapus dari model. Dalam penelitian ini analisis outer loadingnya di jelaskan dalam bentuk gambar dan tabel.

Hasil Outer Loading sebagai berikut

Gambar 1
Hasil Perhitungan Ulang Uji Validitas



Tabel 1
Path Coefficients Setelah Diuji Ulang

	JK	KIN	UK
JK		0.584	
KIN			
UK		0.340	

Setelah indikator yang memiliki nilai korelasi di bawah 0,70 di hapus penulis melakukan pengujian ulang hanya dengan menggunakan indikator yang memiliki nilai korelasinya diatas 0,70 dan susudah dapat dikatakan valid.

Tabel 2
Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

	JK	KIN	UK
JK1	0.740		
JK2	0.736		
JK3	0.824		
JK4	0.837		
KIN1		0.862	
KIN2		0.890	
KIN3		0.707	
KIN5		0.775	
KIN6		0.880	
KIN7		0.818	
KIN8		0.822	
UK1			0.812
UK2			0.813
UK3			0.765
UK4			0.751
UK6			0.729

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil indikator dari variabel Jam Kerja (X1) > 0,7 sehingga konstruk dari 4 indikator diatas sudah tidak ada yang tereliminasi karena lebih dari standart yang sudah ditetapkan, maka semua indikator pada variabel X1 dapat diterima. Selanjutnya, dari variabel Upah Kerja (X2) yang juga dengan standart hitung > 0,7 dengan konstruk 5 indikator, keseluruhan nilai outer loadingnya melebihi batas standart. Maka indikator tersebut dapat diterima. Selanjutnya yang terakhir dari variabel Kinerja (Y) dengan standart yang sama dan konstruk dari 7 indikator dapat dilihat pada tabel 4.3 nilai outer loading seluruhnya > 0,7. Maka semua indikator dapat diterima.

AVE (*Average variance extracted*)

Convergent Validity juga dinilai melalui AVE (*Average variance extracted*). Hair (2010) menegemukakan bahwa jika suatu model mempunyai nilai

AVE diatas 0,5 maka model tersebut dikategorikan mempunyai validitas konvergen (*Convergent Validity*) yang tinggi. Setelah eliminiasi dari loading faktor yang dibawah 0,7 maka model tersebut mempunyai nilai AVE sebagai berikut :

Tabel 2
Construct Reliability and Validity

Dari tabel 4.3 dapat diketahui Kinerja (Y) memiliki nilai 0,679, Jam Kerja (X1) memiliki nilai 0,617, dan Upah Kerja (X2) memiliki nilai 0,600. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variable tersebut memiliki validitas yang baik karne memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Uji Validitas Diskriman (*Discriminant Validity*)

Tabel 4
Uji Validitas Diskriman (*Discriminant Validity*)

	JK	KIN	UK
JK			
KIN	0.829		
UK	0.558	0.690	

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) merupakan tahap yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel atau indikator dalam penelitian yang kita lakukan memiliki nilai yang unik dan hanya terkait dengan variabel atau indiktornya sendiri dan bukannya dari variabel atau indikator-indikator di luar yang diharapkan atau direpresentasikan. Untuk melihat apakah model penelitian memiliki Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) yang baik, maka ada 2 (dua) tahap yang harus dilakukan yaitu hasil *cross loading* dan hasil *fornell larcker criterion*.

Tahap pertama, yaitu Cross Loadings.

Tabel 3 Cross Loadings

	JK	KIN	UK
JK1	0.740	0.662	0.462
JK2	0.736	0.414	0.283
JK3	0.824	0.475	0.333
JK4	0.837	0.693	0.364
KIN1	0.677	0.862	0.536
KIN2	0.700	0.890	0.527

	Cronb ach's alpha	Comp osite reliabil ity (rho_a)	Comp osite reliabil ity (rho_c)	Avera ge varian ce extrac ted (AVE)
J	0.797	0.815	0.865	0.617
K				
KI	0.920	0.925	0.937	0.679
N				
U	0.834	0.840	0.882	0.600
K				
KIN3	0.567	0.707	0.408	
KIN5	0.561	0.775	0.526	
KIN6	0.588	0.880	0.510	
KIN7	0.630	0.818	0.550	
KIN8	0.551	0.822	0.481	
UK1	0.278	0.478	0.812	
UK2	0.284	0.479	0.813	
UK3	0.425	0.431	0.765	
UK4	0.448	0.567	0.751	
UK6	0.389	0.395	0.729	

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing item terhadap konstruk nya lebih besar dari pada nilai loading dengan konstruk yang lain. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*. Semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstraknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikikator pada blok konstruk pada kolom lainnya.

Metode yang kedua adalah dengan mengukur hasil *fornell larcker criterion*. Adapun hasil uji *fornell larcker criterion* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Uji fornell larcker criterion

	JK	KIN	UK
JK	0.786		
KIN	0.745	0.824	
UK	0.472	0.616	0.775

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan uji dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Cara

mengevaluasinya yaitu berdasarkan dari korelasi antar variabel dengan nilai tidak boleh lebih kecil dari bawah dan samping kirinya (menurut Chin dalam Ghazali dan Latan, 2015:74).

Composite Reliability

Nilai *Composite Reliability* secara spesifik yang dapat diterima pada penelitian eksploratori adalah berkisar antara 0,60 hingga 0,70 (Hair, 2014). Konstruk dikatakan memiliki realibilitas yang tinggi jika nilainya 0,70. Adapun tabel nilai *Composite Reliability* adalah sebagai berikut:

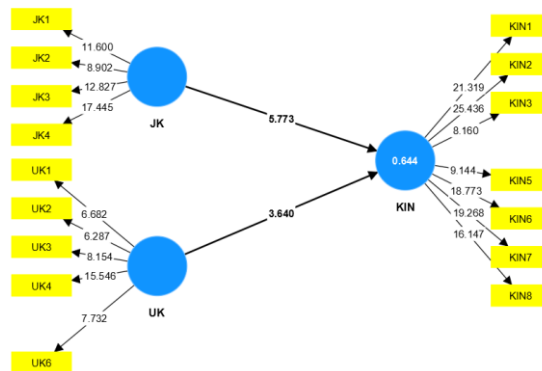
Tabel 5
Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronb ach's alpha	Comp osite reliabil ity (rho_a)	Comp osite reliabil ity (rho_c)	Avera ge varia nce extra cted (AVE)
J K	0.797	0.815	0.865	0.617
KI N	0.920	0.925	0.937	0.679
U K	0.834	0.840	0.882	0.600

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliabel, baik *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* mempunyai nilai di atas 0,70. Dengan demikian, semua variabel pada model penelitian ini memiliki *internal consistency reliability*.

Berdasarkan beberapa data sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai *convergent validity* yang baik, *discriminant validity* yang baik, dan *internal consistency reliability* yang baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Inner Model Atau Pengukuran Bagian Dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten yang terdiri dari sebagai berikut :

R-Square

Dalam proses penilaian mode penelitian dengan PLS, dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Berikut tabel yang merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 6
R-Square

	R- square	R-square adjusted
KIN	0.644	0.637

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kinerja diperoleh nilai sebesar 0.644. Hasil ini menunjukkan bahwa 64,4% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel jam kerja dan upah kerja, sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Effect size (f-square).

F-Square (f2) Pengujian F-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Untuk mengukur pentingnya konstruksi endogen dari F-SQUARE, Maka hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7
F-Square

	JK	KIN	UK
JK		0.746	
KIN			
UK		0.253	

Apakah predictor variable laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat structural,

0,02 (kecil) ; 0,15 (moderat) ; 0,35 (besar). Variable laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level structural.

Pengujian Hipotesa

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini di lakukan dengan melihat nilai T-statistic dan nilai P-value. Hipotesis pada penelitian dapat dinyatakan di terima apabila P-values <0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 8
Nilai T-statistic dan nilai P-value

	Orig inal sam ple (O)	Sa mpl e mea n (M)	Stan dard devia tion (STD DEV)	T statisti cs (O/ST DEV)	P val ues
J K -> KI N	0.58 4	0.57 8	0.101	5.773	0.0 00
U K -> KI N	0.34 0	0.35 1	0.093	3.640	0.0 00

Dalam PLS, pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini akan dilakukan hitung dengan *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian, adapun hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut

Pengujian Hipotesis H1 (Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja).

Hipotesis satu yang menyatakan bahwa Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis satu yang menunjukkan bahwa Jam Kerja dengan Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,584 dan t-statistik 5,773 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti bahwa Jam

Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis satu diterima.

Pengujian Hipotesis H2 (Upah Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja).

Hipotesis dua yang menyatakan bahwa Upah Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis dua yang menunjukkan bahwa Upah Kerja dengan Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,340 dan t-statistik 3,640 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti bahwa Upah Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis dua diterima.

5. KESIMPULAN

Pengujian Hipotesis H1 (Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja).

Hipotesis satu yang menyatakan bahwa Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis satu yang menunjukkan bahwa Jam Kerja dengan Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,584 dan t-statistik 5,773 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti bahwa Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis satu diterima.

Pengujian Hipotesis H2 (Upah Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja).

Hipotesis dua yang menyatakan bahwa Upah Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis dua yang menunjukkan bahwa Upah Kerja dengan Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,340 dan t-statistik 3,640 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti bahwa Upah Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis dua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad S. Ruky, (2020). Strategi, Kebijakan & Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi, PT.Intipesan Pariwara, Jakarta.

A Lee, W. W & Owns, D. L. (2004). Multimedia – Based Instructional Design.

Daryanto Bambang Suryanto, Ph.D. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, GAVA MEDIA, Yogyakarta.
<https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282>

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Universitas Diponegoro

Lijan Poltak S, (2020), Hak Cipta 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. Yogyakarta.

Mohammad Suud, M.A. (2007), Tiga Orientasi Kesejahteraan Sosial, Prestasi Pustaka, Jakarta.

Muniarti, M. P. et al. (2013). Alat-Alat Pengujian Hipotesis. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.

Sugiyono, (2013), Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

Yohanes Willy, (2020). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. Jakarta.
<https://journal.untar.ac.id/index.php/jmts/article/view/8392>