

**PENGARUH SENIORITAS, DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN PELENGKAP
(FRINGE BENEFIT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TRI BAKTI SARIMAS KECAMATAN KUANTAN MUDIK
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Irria Febriani¹⁾, Yulia Efni²⁾, Nuryanti²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

e-mail : irriafebriani22@gmail.com

*The Effect of Seniority, Work Discipline, and Fringe Benefits on Employee
Performance at PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik
Kabupaten Kuantan Singingi*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of seniority, work discipline, complementary allowances on PT. Tri Bakti Sarimas, Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency. The population in this study included employees of the staff of PT. Tri Bakti Sarimas in 2019 as many as 266 people. Collecting data in this study using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study is to use regression analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique for this study used the Slovin formula method (93 employees of the staff of PT. Tri Bakti Sarimas in 2019). The results showed that 1) seniority, work discipline, and complementary allowances had a significant effect on employee performance, 2) seniority had a significant effect on employee performance, 3) work discipline had a significant effect on employee performance, 4) fringe benefits had a significant effect on employee performance. employee performance at PT. Tri Bakti Sarimas.

Keywords: Seniority, Work Discipline, Complementary Allowances, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan sebuah aset yang berharga, karena fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan kontribusi atas suksesnya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang di harapkan tergantung

pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling penting dan paing dominan bagi perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010: 146).

Table 1 Data penilaian kinerja karyawan tetap PT. Tri bakti sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Skor	Jumlah Karyawan/Tahun									
		2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
1	81-100	4	5,06	6	7,41	5	5,68	8	8,70	7	7,53
2	61-80	30	37,97	29	35,80	32	36,66	34	36,96	34	36,56
3	41-60	45	56,96	46	56,79	51	57,77	50	54,35	52	55,91
4	21-40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	0-20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		79	100	81	100	89	100	92	100	93	100

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan :

- 81– 100 = Sangat Baik
- 61 – 80 = Baik
- 41 – 60 = Cukup Baik
- 21 – 40 = Kurang Baik
- 0 – 20 = Tidak Baik

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi, diketahui bahwa jumlah karyawan tetap sampai tahun 2019 sebanyak 93 orang dan menurunnya kinerja karyawan ditunjukkan dari persentase karyawan yang memperoleh penilaian kinerja (Sangat Baik dengan skor 81-100) dari perusahaan tidak sampai 10 % dari tahun 2015-2019. Dari data di atas menunjukkan bahwa total presentase yang paling kecil adalah kategori nilai Sangat Baik dengan skor 81-100 pada tahun 2015 sebesar 5,06 %. Sedangkan yang menjadi keinginan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi nilai

kinerja karyawan memiliki total skor 81-100 adalah 20% setiap tahunnya.

Data diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja pada karyawan kategori Sangat Baik dengan skor 81-100 di PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi yang mendapatkan rata-rata penilaian harus lebih dari 81-100 dari semua kriteria penilaian kinerja karyawan. Namun hanya beberapa karyawan yang bisa mendapatkan penilaian kategori Sangat Baik dengan skor 81-100 tersebut. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum semuanya optimal.

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Mangkunegara (2011:31) berapa faktor, yaitu :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Senioritas

Senioritas menurut Wahyudi (2012:51) diartikan sebagai lamanya

masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang.

Menurut Foster, (201:43) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

3. Disiplin kerja

Menurut Ma'arif dan Kartika (2012:95) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011: 89-93) antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Kebaranian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

4. Tunjangan Pelengkap (Fringe Benefit)

Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Hasibuan (2012:94) menyatakan : Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Menurut Martoyo (2011:82) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan : Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi tunjangan pelengkap menurut Hasibuan (2012:188) :

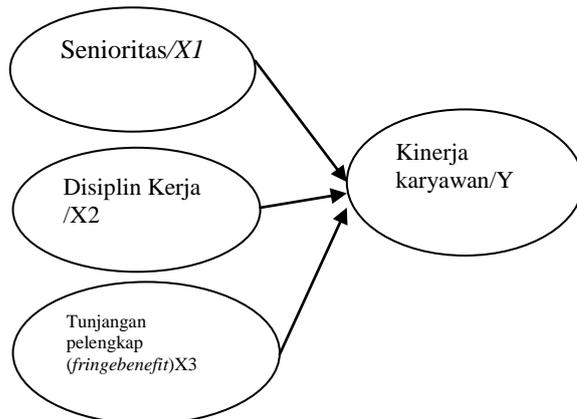
1. Ekonomis
 - a. Uang makan
 - b. Uang Transport
 - c. Uang Lebaran/Natal (THR)
 - d. Bonus
 - e. Pakaian Seragam
 - f. Uang Pengobatan
2. Fasilitas
 - a. Mushalla
 - b. Cuti Hamil
3. Pelayanan
 - a. Asuransi/astek

Tabel 2 Perbedaan Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung/ Tunjangan Pelengkap (Fringers Benefit)
Gaji Pokok Upah Gaji Penghasilan Tidak Tetap Bonus Insentif Opsi saham	Tunjangan Asuransi kesehatan/jiwa Cuti berbayar Dana pensiun Kompensasi pekerja

Sumber : Mathis & Jackson (2012:419)

Gambar 1 Kerangka pemikiran



Sumber : *Sinungan (2012:72)*

Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu:

1. Senioritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi
3. Tunjangan pelengkap (*fringers benefit*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi
4. Senioritas, disiplin kerja dan tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan

Kuantan Mudik Kabupaten
Kuantan Singingi

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian (Objek Penelitian)

Penelitian dilakukan di PT. Tri Bakti Sarimas yang terletak di Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Jenis dan Sumber data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer
2. Data sekunder

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2019 sebanyak 93 karyawan.

Mengingat jumlah subyek yang diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan penelitian populasi yang artinya obyek penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2019 yang berjumlah 93 orang.

Teknik pengumpulan data

1. Interview
2. Quisioner
3. Documentation

Teknik analisis data

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari perusahaan penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu mengolah data dan membandingkan antara teori yang ada dengan kenyataan yang ditemui

di lapangan pada saat melakukan penelitian. Dan kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh senioritas, disiplin kerja dan tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Instrumen	Corrected Item Total Correlation	Standar Validitas	Ket
Senioritas (X1)	X1.1	0,589	0,204	Valid
	X1.2	0,671	0,204	Valid
	X1.3	0,302	0,204	Valid
	X1.4	0,579	0,204	Valid
	X1.5	0,548	0,204	Valid
	X1.6	0,605	0,204	Valid
	X1.7	0,557	0,204	Valid
	X1.8	0,605	0,204	Valid
	X1.9	0,671	0,204	Valid
	X1.10	0,302	0,204	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,711	0,204	Valid
	X2.2	0,653	0,204	Valid
	X2.3	0,524	0,204	Valid
	X2.4	0,534	0,204	Valid
	X2.5	0,451	0,204	Valid
	X2.6	0,411	0,204	Valid
	X2.7	0,587	0,204	Valid
	X2.8	0,391	0,204	Valid
	X2.9	0,653	0,204	Valid
	X2.10	0,534	0,204	Valid
Tunjangan Pelengkap (X3)	X3.1	0,565	0,204	Valid
	X3.2	0,597	0,204	Valid
	X3.3	0,322	0,204	Valid
	X3.4	0,651	0,204	Valid
	X3.5	0,534	0,204	Valid
	X3.6	0,586	0,204	Valid
	X3.7	0,580	0,204	Valid
	X3.8	0,586	0,204	Valid
	X3.9	0,322	0,204	Valid
	X3.10	0,651	0,204	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,592	0,204	Valid
	Y.2	0,333	0,204	Valid
	Y.3	0,373	0,204	Valid
	Y.4	0,573	0,204	Valid
	Y.5	0,286	0,204	Valid
	Y.6	0,562	0,204	Valid
	Y.7	0,372	0,204	Valid
	Y.8	0,528	0,204	Valid
	Y.9	0,594	0,204	Valid
	Y.10	0,567	0,204	Valid

Sumber : data primer setelah di olah 2020

Berdasarkan pengujian validitas instrument diatas, nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan diatas nilai *r* tabel 0,204 yang artinya semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan atau pertanyaan yang digunakan. Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut adalah *cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS for windows. Koefisien *cronbach's alpha* yang lebih dari nilai *r*table disebut reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika *alpha* lebih besar dari 0,700. Hal ini menunjukkan keandalan instrumen. Selain itu, *cronbach's alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (a)	Kriteria	Kesimpulan
Senioritas	0,840	0,700	Reliabel
Disiplin kerja	0,846	0,700	Reliabel
Tunjangan Pelengkap	0,838	0,700	Reliabel
Kinerja karyawan	0,766	0,700	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel 4 diatas, dapat dilihat hasil uji reliabilitas untuk seluruh pertanyaan pada variabel senioritas sebesar 0,840, untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,846, untuk variabel tunjangan pelengkap sebesar 0,838 dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,766, dimana semua variabel penelitian menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* lebih besar dari kriteria yaitu 0,700 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3. Regresi berganda

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan

persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 23 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Table 5 Persamaan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.787	2.111		5.111	.000
Senioritas	.608	.303	.947	2.003	.048
Disiplin_kerja	.347	.043	.510	8.059	.000
Tunj_plngkp	.964	.305	1.492	3.161	.002

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Analisis data dalam penelitian ini digunakan uji statistik regresi berganda (*multiple regression*). Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10,787 + 0,608 X_1 + 0,347 X_2 + 0,964 X_3$$

Secara statistik keempat persamaan regresi dinyatakan sebagai berikut:

- Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 10,787 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan pada perusahaan adalah sebesar 10,787 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,608 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel

senioritas (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,608 satuan sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

- Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,347 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,347 satuan sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- Nilai besaran koefisien regresi b_3 sebesar 0,964 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,964 satuan sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan

4. Pengujian hipotesis pertama dengan uji t

Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=93-3-1=89$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,99. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 23 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Pengujian Parsial/Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.787	2.111		5.111	.000
	Senioritas	.608	.303	.947	2.003	.048
	Disiplin_kerja	.347	.043	.510	8.059	.000
	Tunj_plngkp	.964	.305	1.492	3.161	.002

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berikut tabel pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh variabel senioritas (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 7 Uji hipotesis pertama dengan Uji t

Variabel	T hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Senioritas (X_1)	2,003	1,99	0,048	Berpengaruh

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2020

Dari tabel 7 di atas, diketahui nilai t hitung dari variabel senioritas (X_1) sebesar 2,003. Dari nilai tersebut yang kemudian dibandingkan dengan

nilai t tabel sehingga dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil penelitian ini diperoleh Nilai t hitung variabel senioritas (X_1) sebesar 2,003 dengan nilai signifikansi 0,048 sedangkan t tabel menunjukkan 1,99 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yang artinya secara parsial variabel senioritas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

5. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan R^2 merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 8 Hasil analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.652	.640	2.15309	1.232

a. Predictors: (Constant), Tunj_plngkp, Disiplin_kerja, Senioritas
b. Dependent Variable: Kinerja_kary

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu senioritas (X_1), disiplin kerja (X_2) dan tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) (X_3) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikat, yaitu kinerja

karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,807. Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,640 (64 %). Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi (Y) mampu dijelaskan oleh senioritas (X_1), disiplin kerja (X_2) dan tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) (X_3) sebesar 86,6 % sedangkan selebihnya sebesar 36 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh senioritas terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh senioritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Hasil penelitian yang dilakukan Afrizal (2014) dan Conrad (2016) menunjukkan bahwa senioritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Hasil penelitian yang dilakukan Purnama dan Kempa (2016) menunjukkan bahwa disiplin

kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Sembiring (2014), Nasichah (2016), Safitriani (2016), Liyas (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan dengan kinerja individual.

3. Pengaruh tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Hasil pengaruh signifikan tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian sebelumnya (Nasichah, 2016). Penelitian lainnya oleh Sembiring (2014), Afrizal (2014) mengemukakan kaitan kinerja dengan tunjangan pelengkap (*fringe benefit*).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh senioritas, disiplin kerja dan tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan atau seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yakni 93 orang dengan metode sensus

karena jumlah karyawan yang sedikit. Pada hasil penelitian diketahui secara parsial disilang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi karena nilai thitung lebih besar dari ttabel.

2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi karena nilai thitung lebih besar dari ttabel.
3. Secara parsial tunjangan pelengkap (*fringe benefit*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi karena nilai thitung lebih besar dari tabel.

Saran

1. Meskipun penulis menginginkan kesempurnaan dalam penyusunan makalah ini akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangan yang perlu penulis perbaiki. Hal ini dikarenakan masih minimnya pengetahuan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya.
2. Penelitian ini masih membutuhkan beberapa perbaikan untuk dilakukan pada penelitian selanjutnya terkait dengan objek kajian yang sejenis dengan penelitian ini di masa mendatang, diantaranya dengan menambah beberapa variabel

lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor senioritas terhadap kinerja karyawan karena dari hasil penelitian paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung paling kecil dibanding variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2011. Ilmu Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Albert, Kurniawan, 2014. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS. Bandung: Alfabeta
- Alma, Buchari. 2013. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta
- Anwar, Suroyo. 2010. Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan

- Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPF – Yogyakarta
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S., 2012, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prijodarminto, Soegeng. 2011. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Pradnya Paramita : Jakarta
- Rahadi, Aristo, 2010. Media Pembelajaran. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsudin, Salidi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Saydam, Gouzali. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti. 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press
- Wursanto, Drs. Ig, 2010, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta.
- Yusuf, Irianto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insan Cendikia : Jakarta.