

PENGARUH GAJI, KEDISIPLINAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(studi di perusahaan PT. Artha Sentra Nusantara)

Muhammad Riduwan¹, M. Munir Rachman², Eddy sulistyawan³

Universitas PGRI Adibuana Surabaya ^{1,2,3}

Email : mrduwan19@gmail.com¹, edy.s@unipasby.ac.id³

Koresponden : hnn_munir@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini di buat untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara gaji, kedisiplinan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan di dapatkan hasil bahwa pengaruh variabel gaji, kedisiplinan kerja, serta kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang di lakukan oleh karyawan.

Kata kunci : Gaji, kedisiplinan kerja, dan kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study was made to Determine effect of salary, work discipline, and leadership on employee performance, this study used quantitive methods and obtained the result that influence of salary, work and leadership variables hard a positive and significant influence on performance, done by employee.

Keywords : salary, work discipline, and leadership, employee performance

PENDAHULUAN

Latar belakang

Salah satu perusahaan yang berjenis bidang produksi, maka kedisiplinan memang sangatlah penting bagi semua karyawan yang bekerja di PT Artha Sentra Nusantara untuk bersikap disiplin dalam bekerja yang tujuannya untuk memberi pelayanan kepada konsumen untuk selesai tepat pada waktu yang di inginkan. Hal inilah sangat penting bagi tercapainya tujuan dari perusahaan.

Gaji ialah sesuatu hal yang sangatlah penting untuk karyawan yang sedang kerja di suatu perusahaan, gaji merupakan imbalan kepada pegawai yang sedang diberi tugas-tugas pekerjaan (2005, soemanto), karena gaji sendiri merupakan hal yang wajib didapatkan oleh setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji biasanya diperoleh setiap minggu/ bulanan sesuai kebijakan dari perusahaan masing-masing, disamping gaji biasanya karyawan akan mendapatkan tunjangan, misalkan tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, dan lain sebagainya.

Selain masalah gaji, kedisiplinan karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan merupakan ketersediaan karyawan untuk mentaati seluruh aturan-aturan yang berlaku untuk pekerjaan (2004:213) hasibuan, kedisiplinan kerja biasanya digunakan oleh atasan untuk menguji atau melihat seberapa besar karyawan berperilaku professional di dalam melakukan kerja. Selain itu dengan cara disiplin kerja ini bertujuan untuk menrubah suatu sikap

serta sebagai salah satu upaya untuk menambah kesadaran karyawan untuk tetap mentaati seluruh peraturan yang ada di perusahaan.

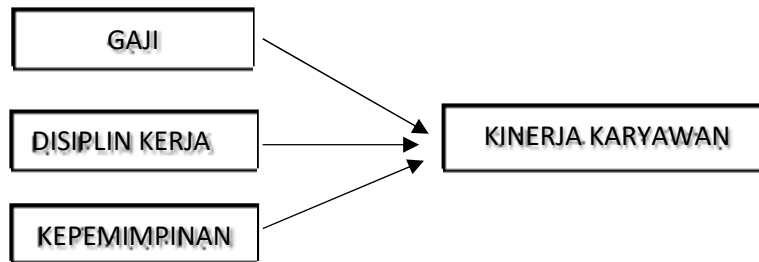
Tentunya untuk mendapatkan seluruh tujuan dari perusahaan ada satu faktor yang sangat penting, faktor berupa kepemimpinan, karena kepemimpinan yang bagus adalah salah satu cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi yang lebih bagus.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori

1. Gaji
Gaji merupakan satu hal yang penting untuk karyawan yang sedang bekerja di dalam instansi ataupun perusahaan, dengan gaji yang dihasilkan seorang bisa untuk memenuhi kehidupan sehari-harinya.
Indikator gaji menurut (2004) simamora yaitu :
 1. Pendidikan.
 2. Waktu kerja karyawan.
 3. Prestasi kinerja.
2. Disiplin kerja
Disiplin kerja yaitu suatu perbuatan atau sikap dari karyawan yang harus sesuai dengan peraturan di perusahaan baik itu peraturan tidak tertulis dan tertulis, dan jika dilanggar akan mendapatkan sanksi atas perbuatannya.
Ada tiga faktor penilaian disiplin kerja yaitu :
 1. Kualitas kedisiplinan kinerja
 2. Kualitas pekerjaan yang di dapat
 3. Lokasi tempat tinggal atau tempat bekerja
3. Kepemimpinan
Kepemimpinan ialah suatu kompetensi yang sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja atau kesuksesan di suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik yaitu bagaimana cara agar bisa mempengaruhi orang lain agar menjadi yang lebih baik dengan caranya sendiri.
Beberapa indikator kepemimpinan yaitu :
 1. Memiliki sikap yang adil
 2. Sebagai wakil dari perusahaan
 3. Memberi contoh
4. Kinerja Karyawan
Kinerja ialah hasil dari bekerja secara kuantitas dan secara kualitas yang di dapat oleh karyawan didalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang di dapatnya (2000:67) mangkunegara.
Ada beberapa indikator kinerja menurut (2014:1477) setiawan yaitu :
 1. Ketepatan untuk menyelesaikan tugas yang di kerjakan.
 2. Kesesuaian jam untuk bekerja.
 3. Tingkat kehadiran karyawan.

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang masih memiliki sifat praduga dikarenakan masih perlu untuk membuktikan kebenarannya. Jawaban yang masih bersifat dugaan ini memiliki yang memiliki sifat sementara, yang akan dilakukan penelitian guna mengetahui kebenarannya. Dibawah ini merupakan hipotesis penelitian tersebut :

1. Pengaruh Gaji Terhadap variabel Kinerja karyawan
H1 : Gaji berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. Artha Sentra Nusantara.
2. Pengaruh kepemimpinan kepada kinerja karyawan
H2 : Kepemimpinan berdampak positif kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. Artha Sentra Nusantara.
3. Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan
H3 : Disiplin kerja berdampak positif atas kinerja yang di hasilkan oleh karyawan pada PT. Artha Sentra Nusantara.
4. Pengaruh Gaji, kepemimpinan dan kedisiplinan kepada kinerja karyawan
H4 : gaji , disiplin kerja, dan kepemimpinan akan berdampak positif terhadap kinerja yang di hasilkan oleh karyawan pada PT. Artha Sentra Nusantara.

METODE PENELITIAN

Sampel dan populasi

Penelitian ini akan menggunakan suatu metode kuantitatif, dengan cara mengambil sampel data dari perusahaan PT. Artha Sentra Nusantara Surabaya yaitu dari karyawan yang berjumlah 68 responden. Penelitian ini diadakan pada tahun 2020 dengan jumlah 68 responden sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan oleh peneliti. Pengambilan sampel sendiri menggunakan sampel jenuh dengan cara menyebar quesioner untuk mendapatkan data untuk diteliti.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji validitas

Uji validitas akan menunjukkan tingkat ketepatan dan keakuratan ukuran suatu instrument terhadap konsep yang akan dilakukan penelitian. Questioner dapat dikatakan valid jikalau terdapat pengakuan terhadap pernyataan yang ada pada questioner bisa mengutarakan sesuatu hal yang akan diukur oleh questioner tersebut.

Pertanyaan			
Gaji yang didapatkan sudah sesuai apabila dilihat dari segi pendidikan	0,621	0,3	Valid
Jika dilihat dari pendidikan terakhir, sudah sesuai dengan jabatan yang terima	0,592	0,3	Valid
Pendidikan terakhir sangat diperhitungkan saat awal masuk di perusahaan	0,571	0,3	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian tersebut pada tabel menunjukkan bahwa ketiga item pertanyaan dari indikator diatas pada variabel (X1) dinyatakan valid, karena hasil pengujian menunjukkan > 0,3.

Uji reabilitas

Tujuan Uji reabilitas ini yaitu untuk mengukur tingkat seberapa stabil ketekunan dari suatu skor pengukuran yang didapatkan dan uji ini akan mencakup juga kepada stabilitas ukuran internal uji asumsi klasik.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas variable (Y)

Indikator	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Hasil Kerja	0,771	0,6	Reliabel
Efisiensi	0,759	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,971	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,675	0,6	Reliabel
Kejujuran	0,684	0,6	Reliabel
Kreatifitas	0,920	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS

Hasil dari table diatas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas alpha Cronbach pada indikator 1 sebesar 0,771, indikator 2 sebesar 0,759, indikator 3 sebesar 0,971, indikator 4 sebesar 0,675, indikator 5 sebesar 0,684, indikator 6 sebesar 0,920. Hasil yang diperoleh dari semua indikator pada variabel (Y) menunjukkan hasil *koefisien reliabilitas Cronbach alpha* lebih dari 0,60. Dengan hasil yang didapatkan tersebut bisa disimpulkan bahwa semua indikator yang ada pada variabel (Y) mempunyai hasil yang reliabel, sehingga kuesioner yang dibuat untuk pengambilan data

sebagai penelitian dapat diterima responden dengan baik dan layak untuk bisa dijadikan sebagai instrument pedoman penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah nilai residual akan berdistribusi secara normal atau tidaknya. model regresi yang bagus adalah memiliki nilai Residual yang berdistribusikan normal

Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2,57149461
	Absolute	0.132
Most Extreme Differences	Positive	0.099
	Negative	-0,132
Kolmogorov-Smirnov Z		1,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.189
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

setelah melakukan hasil uji normalitas tersebut bahwa dapat diketahui nilai signifikansi $0,189 \geq 0,05$, maka melihat dari hasil uji normalitas ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi secara normal yang artinya hasil yang di dapat ini dapat dijadikan patokan penelitian.

Analisis regresi linear berganda

Tujuan dilakukanya analisis ini tujuanyanya yaitu dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Agar mempermudah melakukan perhitungan analisis tersebut maka menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi spss 24 for window yang diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	30,385	6,655
Variabel X1	-0,354	0,192
Variabel X2	1,808	0,362
Variabel X3	-0,274	0,344

Setelah melakukan perhitungan analisis ini maka diperoleh hasil regresi persamaan pada tabel diatas mendapatkan hasil tersebut :

$$Y = 30,385 + (-0,354)X_1 + 1,808X_2 + (-0,274)X_3 + e$$

Penjabaran :

- Nilai konstanta (a) sebesar 30,385. Nilai ini menunjukan bahwa, variabel gaji, dan variabel (X2) nilainya 0 maka nilai dari variabel keputusan pembelian (Y) mempunyai nilai besarnya 30,385
- Nilai koefisien dari variabel (X1) yaitu sebesar -0,345. Nilai tersebut dapat menunjukkan jika setiap ada peningkatan variabel (X1) mempunyai nilai 1 satuan maka variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,354
- Nilai dari koefisien variabel (X2) mempunyai nilai sebesar 1,808. Nilai ini sudah menunjukan jika setiap peningkatan variabel (X2) sebesar 1 satuan maka variabel (Y) akan meningkat sebesar 1,808.
- Nilai dari koefisien variabel (X3) memiliki nilai sebesar -0,274. Nilai ini sudah menunjukan jika di setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 maka Variabel (Y) akan meningkat 0,274.

UJI HIPOTESIS

Uji t hitung

Uji t atau uji parsial ini digunakan agar bisa mengetahui apakah secara parsial variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel independen tersebut, berikut hasil output spss uji t :

Uji t

Variabel	T	Sig.
Constant)	4,565	0,000
Variabel X1	-1,846	0,070
Variabel X2	4,991	0,000
Variabel X3	-0,797	0,428

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan table 4.46, hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Hasil variabel gaji tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan kepada variabel kinerja, setelah mendapatkan hasil tingkat signifikansi $0,070 > 0,05$ yang artinya variabel (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel (Y).
- Hasil pada variabel (X2) didapatkan hasil yang menunjukan pengaruh dan signifikan kepada variabel Y, dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel Y, dengan mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,0428 > 0,05$ yang mempunyai arti bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh hasil dari variabel Y.

uji F hitung (uji simultan)

Tujuan dari uji F simultan tersebut ialah untuk memperoleh hasil apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dibawah ini hasil output spss uji F :

tabel uji F

Model	Sum of Squires	Df	mean Square	F	Sig.
1 Regression	3271,074	3	1090,358	157,508	0.000 ^b
Residual	443,043	64	6,923		
Total	3714,118	67			

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil dari tabel, hasil uji F mempunyai nilai F_{hitung} yang besarnya 157,508 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,14 jadi kesimpulannya yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$. hasil Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi $< 0,05$. dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hasilnya mencukupi. Hal ini ditarik kesimpulan bahwa variable bebas yakni Variabel gaji, variabel kinerja secara simultan dapat berpengaruh yang positif dan signifikan kepada Variabel (Y).

PEMBAHASAN

Dalam pembahasan tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan dan diolah hasilnya sebagai sala satu tujuan penelitian ini. Dengan mengambil sampel dari karyawan sebanyak 68 sampel sesuai dengan yang di perlukan.

1. Pengaruh variabel Gaji (X1) terhadap kinerja karyawan

Berpedoman pada uji olah data variabel Gaji(X1) mendukung terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Artha Sentra Nusantara ysnng dapat disimpulkan bahwa kecocokan dan kepuasan gaji yang didapatkan oleh karyawan atas kinerjanya dapat berpengaruh atas kinerja yang dihasilkan karyawan Di PT. Artha Sentra Nusantara. Dan hasil dari penelitian ini berhasil mengetahui salah satu permasalahan yang ada di perusahaan.

2. Pengaruh variabel kedisiplinan kinerja (X2) terhadap kinerja Karyawan

Berpedoman dari hasil uji yang didapatkan data variable kedisiplinan kerja (X2) diperoleh hasil yang menunjukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan di PT. Artha Sentra Nusantara yang dapat disimpulkan bahwa semakin bagus dan semakin tinggi sikap kedisiplinan seorang karyawan akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan untuk bisa menunjukan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

3. Pengaruh variabel kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berpedoman dari hasil uji yang diperoleh data variabel kepemimpinan (X3) tidak mendukung atas kinerja yang dihasilkan karyawan (Y) yang dapat disimpulkan bahwasanya sikap ataupun kepemimpinan yang ditunjukan oleh seorang atasan yang menjadi pemimpin di perusahaan tersebut tidak dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Artha Sentra Nusantara.

4. Pengaruh Gaji), kedisiplinan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan (Y)

Berpedoman dari hasil yang telah didapatkan diatas diperoleh data variabel bebas yaitu gaji (X1), kedisiplinan kerja, kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Artha Sentra Nusantara.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji yang telah di lakukan menunjukan faktor gaji sangat menentukan untuk kinerja karyawan, apabila gaji yang di dapat itu terasa sepadan dengan apa yang dikerjakan maka karyawan di PT. Artha Sentra Nusantara bisa bekerja dengan baik.
2. Berdasarkan uji yang telah dilaksanakan diatas menunjukan bahwa faktor disiplin kerja akan berdampak positif bagi kinerja karyawan, semakin disiplin karyawan akan muncul kinerja yang sangat baik pula.
3. Berdasarkan uji tersebut menunjukan kalau faktor kepemimpinan tidak mempengaruhi sikap kinerja karyawan, jadi di PT. Artha Sentra Nusantara sendiri sikap kepemimpinan tidak bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
4. Gaji dan disiplin kerja memiliki yang tepat akan memiliki timbal balik yang positif bagi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Artha Sentra Nusantara, jika karyawan merasa gaji yang di dapat sudah sesuai, maka timbal baliknya yaitu akan pada keefektifan dalam bekerja.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai masukan pada pihak perusahaan PT. Artha Sentra Nusantara. Diharapkan akan bisa membenahi sistem upah atau gaji yang menjadi sebuah permasalahan di dalam perusahaan tersebut dan harapanya akan menjadi sebuah jawaban atas masalah di perusahaan tersebut.