

PENGARUH PERILAKU PIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. GEMBIRA BATAM

Dewi Permatasari¹, Hendri Herman²

Universitas Ibnu Sina. Jalan Teuku Umar Lubuk Baja, Batam, indonesia.

Email : dewipermata1004@gmail.com

Email : hendrihermanbatam@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine: (1) To determine the effect of leadership behavior on employee performance at PT. Gembira Batam. (2) To determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Gembira Batam. (3) To determine the effect of salary on employee performance at PT. Gembira Batam. (4) To determine the effect of leadership behavior, work discipline and salary simultaneously affecting employee performance at PT. Gembira Batam. The dependent variable of this study is employee performance (Y). The independent variables include: leadership behavior (X1), work discipline (X2), and salary (X3). The research method used is quantitative research methods. The sampling technique used purposive sampling method with a total sample of 67 people. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple regression, t test, F test, and R². The results of this study indicate that: (1). There is an influence of leadership behavior on employee performance at PT. Gembira Batam is evidenced by the t value of 2.478 with a significant value of 0.000 < 0.05 and a regression coefficient of 0.023, (2). There is an effect of work discipline on employee performance at PT. Gembira Batam is evidenced by the t value of 5.794 with a significant value of 0.000 < 0.05 and a regression coefficient of 0.392, (3). There is an effect of salary on employee performance at PT. Gembira Batam is evidenced by the t value of 9.973 with a significant value of 0.000 < 0.05 and a regression coefficient of 0.584, and (4). There is an influence of leadership behavior (X1), work discipline (X2), and salary (X3) simultaneously. on employee performance at PT. Gembira Batam. evidenced by the calculated F value of 58.027 with a significant value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Leadership Behavior, Work Discipline, Salary, and Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Strategi-strategi perencanaan tersebut tidak terlepas dari system manajemen perusahaan dan peran manajer dalam perusahaan untuk

mengaturnya. Perusahaan membagi system manajerialnya ke dalam beberapa bagian yaitu keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia.

Hal ini dilakukan agar setiap bagian tersebut dapat diatur dan dikembangkan lebih mendalam demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Dalam mengatur tenaga kerjanya, perusahaan mengorganisir melalui system manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien. Karyawan pada perusahaan saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Rata-rata dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Indikasi ini dapat dikatakan bahwa harapan atau tuntutan karyawan dalam pencapaian motivasi kerja yang baik belum dapat terwujud sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena hal-hal sebagaimana tersebut dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan. Motivasi kerja karyawan PT. Gembira Batam harus ditingkatkan, dengan memperhatikan segala aspek atau faktor yang dapat mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan departement Produksi seperti faktor lingkungan, kepemimpinan, motivasi kerja, perilaku, sikap, imbalan / insentif, iklim / budaya organisasi, diklat, pekerjaan yang menarik, keamanan, komitmen kerja dan perlindungan dan lain-lain.

Pada dasarnya seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan, imbalan tersebut dapat berupa upah maupun gaji, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Karyawan disebuah perusahaan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung kinerja karyawan departement produksi. Tidak hanya faktor pemberian gaji saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Beberapa kendala disiplin kerja pada PT. Gembira Batam, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa disiplin kerja di dalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada tingkat kehadiran atau kedisiplinan dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang telat, salah satunya adalah pada bagian produksi.

Dalam melaksanakan tugas pokok PT. Gembira Batam mengutamakan kinerja karyawan departement produksi, pelaksanaannya menunjukkan kinerja yang sudah

optimal dan standar pelayanan yang harus dipenuhi oleh mereka sudah sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan departemen Produksi, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga mengalami sedikit hambatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian di atas dapat diketahui bawasannya gaji, motivasi dan disiplin kerja memegang peranan yang penting didalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, untuk itu setiap perusahaan ataupun sebuah instansi harus memperhatikan ketiga faktor tersebut dengan baik agar sumber daya manusia yang dimilikinya mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan yang telah di tetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut pengamatan sementara dilokasi penelitian yaitu di PT. Gembira Batam, peneliti menemukan beberapa masalah yang relevan dengan pokok bahasan diatas, diantaranya tidak ada kepastian tanggal pemberian gaji, biasanya gaji diberikan pada akhir bulan yaitu setiap tanggal 29 - 31, sementara itu pimpinan perusahaan juga kurang aktif memberikan arahan kepada para karyawannya sehingga mengakibatkan beberapa karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan, selain itu terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor dan juga melanggar jam istirahat kerja, dari beberapa masalah tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.

Secara kuantitatif terdapat adanya penurunan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan PT. Gembira Batam. Sedangkan hasil dari penelitian menunjukkan jumlah absensi karyawan cukup tinggi untuk setiap bulannya. Semakin tinggi absensi yang terjadi di PT. Gembira Batam merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Pimpinan, Disiplin Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Gembira Batam”**.

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input proses, output* dan bahan *outcome*.”

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam 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 maupun etika. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan”. “Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau

serangkaian tujuan. Kreitner dan Kinicki (2010:467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

McShane dan Von Glinow (2010: 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011:171). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan masalah yang penting dan menentukan serta perlu diperhatikan oleh setiap organisasi yang ingin berhasil dalam mencapai tujuan. Moenir (2006: 182) mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan. Perlu diketahui bahwa berhasilnya suatu usaha sangat ditentukan oleh tiga faktor, yaitu : kesungguhan, disiplin dan keahlian. Salah satu faktor tidak ada maka hasil kegiatannya akan menurun baik kualitas maupun kuantitasnya. Oleh karena itu usaha mendisiplinkan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.

Sejalan dengan pendapat di atas, Yuwono (2009: 181) mengemukakan bahwa dalam setiap organisasi disiplin diperlukan agar jangan sampai ada keteledoran atau kelalaian dan pemborosan dalam melakukan suatu kegiatan. Disiplin akan membantu memberikan jaminan bahwa pekerjaan dapat berlangsung secara terus menerus secara kontinyu dan target dapat tercapai sesuai jangka waktu yang telah ditentukan.

Disiplin disini sangat penting dalam suatu organisasi, baik perusahaan atau organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana dikemukakan Musanef (2007:181) bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap karyawan selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap karyawan disiplin yang sebaiknya.

The Liang Gie (2008: 96) mengemukakan, “Disiplin adalah suatu keadaan dapat dikatakan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam satu organisasi tunduk kepada peraturan dengan senang hati”. Dalam hal ini disiplin akan berjalan dengan baik dan lancar apabila masing-masing anggota (karyawan) melaksanakan dengan penuh kesadaran bukan karena adanya unsure paksaan dari pihak pimpinan. Sebab pada dasarnya atau kenyataannya karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari tidak mungkin diawasi secara terus menerus karena menimbulkan suasana yang kaku dan karyawan akan merasa tertekan.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja

untuk mengukur kedisiplinan kerja karyawan digunakan indikator-indikator dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ketaatan pada jam kerja,
2. Ketaatan pada peraturan kerja,

3. Ketaatan pada prosedur kerja,
4. Pemanfaatan fasilitas dengan baik, dan
5. Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau gaji juga diartikan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji.

Definisi Gaji menurut Hasibuan (2009:133) adalah: Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti". Simamora (2006:445) dalam bukunya menjelaskan bahwa: "Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Gitosudarmo (2014:299) yang menyatakan pengertian gaji adalah: "Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh"

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Gembira Batam.
2. Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Gembira Batam
3. Terdapat pengaruh Gaji terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Gembira Batam
4. Terdapat pengaruh perilaku pemimpin, disiplin kerja, gaji secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Gembira Batam.

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Gembira Batam yang berjumlah 205 orang. Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel sebanyak 67 orang karyawan yang akan diberikan kuisioner.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku pimpinan (X₁)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,625	0,2027	Valid
2	0,612	0,2027	Valid
3	0,810	0,2027	Valid
4	0,612	0,2027	Valid
5	0,658	0,2027	Valid

Sumber : spss viewer 22.0

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X₂)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,736	0,2027	Valid
2	0,793	0,2027	Valid
3	0,805	0,2027	Valid
4	0,811	0,2027	Valid
5	0,586	0,2027	Valid

Sumber : SPSS viewer 22.0

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X₃)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,885	0,2027	Valid
2	0,873	0,2027	Valid
3	0,873	0,2027	Valid
4	0,874	0,2027	Valid
5	0,767	0,2027	Valid

Sumber : SPSS viewer 22.0

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,867	0,2027	Valid
2	0,729	0,2027	Valid
3	0,705	0,2027	Valid
4	0,676	0,2027	Valid
5	0,882	0,2027	Valid

Sumber : SPSS viewer 22.0

Berdasarkan seluruh tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen seluruh item pernyataan Perilaku pimpinan, Disiplin kerja dan Gaji terhadap kinerja karyawan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian seluruh item pernyataan dapat dilakukan kembali dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)	Parameter Tabel	Keterangan
1	Perilaku pimpinan	0,677	0,60	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,793	0,60	Reliabel
3	Gaji	0,906	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,823	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS viewer 22.0

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, masing- masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan reliabel. Ini dapat dilihat pada nilai (*alpha cronbach*) variabel diatas bahwa Perilaku pimpinan, Disiplin kerja, Gaji dan kinerja karyawan $> 0,60$ yang berarti bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		b	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,690	2,162		,319	,751
	Perilaku pimpinan	-,023	,092	-,017	-,248	,805
	Disiplin kerja	,392	,069	,380	5,653	,000
	Gaji	,584	,064	,663	9,179	,000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

1. Pengaruh Perilaku pimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa perilaku pimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,805. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,805 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku pimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan

3. Pengaruh Gaji (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa gaji memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F) Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	258,627	3	86,209	58,027	,000 ^b
Residual	101,026	63	1,486		
Total	359,653	66			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (*Constant*), Gaji, Disiplin kerja, Perilaku pimpinan,

Sumber : spss viewer 22.0

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin, disiplin kerja dan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Simpulan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa

1. Perilaku pimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Perilaku pimpinan, disiplin kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Hasil penelitian variabel perilaku pimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, pimpinan harus tetap menjaga perilaku agar dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan.
2. Hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan selalu memperhatikan untuk peningkatan disiplin kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat
3. Hasil penelitian variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pada perusahaan agar memperhatikan gaji karyawan sebab gaji yang diterima karyawan menjamin kesejahteraan karyawan. Jika kesejahteraan karyawan terjamin, maka akan memberikan semangat bagi karyawan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat

Daftar Pustaka

- Alex Soemadji Nitisemito 2007 Manajemen Personalialia Jakarta :Ghalia Indonesia
- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- Arikunto, Suhardjono, Supardi. (2009). Penelitian Tindakan Kelas, Jakarta, Penerbit. Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2008. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta; Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Unsur Tenaga Karja. Bandung : Sinar Baru
- Dina, Nurhayati, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : Haji Masagung
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. 2005. Statistik Induktif. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Freddy, Rangkuti. 2006. Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2007. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty
- Gitosudarmo, Indriyo. 2014. Manajemen Operasi. Yogyakarta. BPFEYogyakarta.
- Gujarati, Damodar N. 2006. Ekonometrika Dasar. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hadi, Sutrisno. 2006. Metodologi Research. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kaplan, R.M dan Saccuzzo, D.P. 2005. Psychological Testing Principles, Application and Issue. Sixth Edition. USA: Wadsworth
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2010, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro, Mudrajad.2007. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (2008). Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Moenir, H.A.S. (2006). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta:Bumi Aksara
- Musanef ,2005, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, PT Gunung Agung, Jakarta
- Mulyadi, 2013. Sistem Akuntansi. Salemba Empat.Jakarta

- Nawawi, Hadari, 2006, Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Gadjah Mada
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robins, 2016, Perilaku organisasi. Index. Jakarta
- Rusidi, Panduan Penyusunan Laporan Magang, AKMI, Baturaja :2006
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Situmorang. (2010). Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS. Medan: USU Press
- Samsudin, sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wursanto, Ignasius. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisi Dua. Yogyakarta : Andi