

**PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA SARANA NUSANTARA  
SIDOARJO**

Vivi Apriliani Damayanti  
Manajemen

**Abstrak**

Skripsi ini berjudul "PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA SARANA NUSANTARA SIDOARJO". Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa pengaruhnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Graha Sarana Nusantara.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 50 orang responden yang diambil menggunakan teknik sensus yaitu dengan menyebarkan kuesioner ke semua karyawan PT. Graha Sarana Nusantara. Kemudian dilakukan analisis terhadap data – data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t dengan taraf signifikansi 5% yang diolah dengan program SPSS Versi 16 for windows. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,435 + 0,441 X_1 + 0,263 X_2 + 0,363 X_3$$

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing – masing variabel dengan nilai koefisien regresi pada variabel upah sebesar 0,441, variabel disiplin kerja sebesar 0,263, variabel motivasi kerja sebesar 0,363 dan variabel kinerja karyawan sebesar 3,435. Selain itu, juga disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,796.

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan aturan dan motivasi kerja serta memberikan upah terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dipertahankan.

Kata kunci : upah, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja

*Abstract*

*This thesis entitled "THE EFFECT OF WAGES, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION TO WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN. GRAHA MEANS NUSANTARA SIDOARJO". As this study aimed to identify how their influence health and safety so significant effect on the productivity of employees at PT. Graha Sarana Nusantara.*

*In this study, data were collected through questionnaires to 50 respondents drawn using census techniques is by distributing questionnaires to all employees*

of PT. Graha Sarana Nusantara. Then analysis of the data - the data obtained in the form of quantitative and qualitative data. Test equipment used is the technique of multiple regression analysis to test the hypothesis using F test and t test with significance level of 5% is processed with SPSS version 16 for Windows. Resulting in regression equation as follows:

$$Y = 3,435 + 0.441 X1 + 0.263 X2 + 0,363 X3$$

Based on the results of data analysis can be concluded that there is a significant positive effect of each - each variable with regression coefficient on the variable salary of 0.441, 0.263 of variable work discipline, work motivation and performance variables for 0,363 of 3,435 employees. Moreover, it also concluded that work motivation to have a dominant influence on the performance of employees with a beta coefficient of 0.796.

Companies are advised to improve the rules and work motivation and reward for employees according to job performance in order to improve employee performance must be maintained.

*Keywords : wages, work discipline, motivation and performance*

## **PENDAHULUAN**

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja Karyawan sangat penting untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja.

Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya upah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk upah. Upah yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Upah yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan upah 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 peningkatan kinerja karyawan.

Selain upah, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, 2) Meningkatkan gairah dan semangat

kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga Kinerja mereka dapat menurun.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya Gaji yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya Disiplin Kerja dan Motivasi, maka Kinerja Karyawan tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya Disiplin Kerja dan Motivasi sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar **“PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA SARANA NUSANTARA SIDOARJO”**.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan bakat, karya, kreatifitas, dan dorongan. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut, nilai-nilai manusia semakin disesuaikan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2008:2) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sofyandi dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2009) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses dalam pengaturan aktivitas atau kegiatan pengelolaan yang mencakup perencanaan (pengadaan), *development* (pengembangan), dan *maintenance* (pemeliharaan) orang-orang yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut Simamora dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2011:5), menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa pendapat tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengertian Upah**

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting. Menurut oleh Flippo ( dalam Justine T. Sirait, 2006:181) Menyatakan bahwa Upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Tujuan pemberian upah menurut Payaman. J Simanjuntak (1998:129), menyatakan dalam pemberian upah harus memiliki tujuan upah, dengan demikian tujuan pemberian upah adalah :

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja.
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja tenaga kerja.
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Bagi organisasi adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Pada dasarnya sebuah instansi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu Motivasi Kerja sangatlah penting untuk mencapai Kinerja Karyawan, karena dengan adanya motivasi Kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka karyawan akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Kadarisman (2012:292-296) tujuan Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.

Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.

- 3) Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.

Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.

- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi Kinerja Karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut.

Menurut Wilson Bangun (2012: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

#### 1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

#### 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

#### 3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki



ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4) Kehadiran

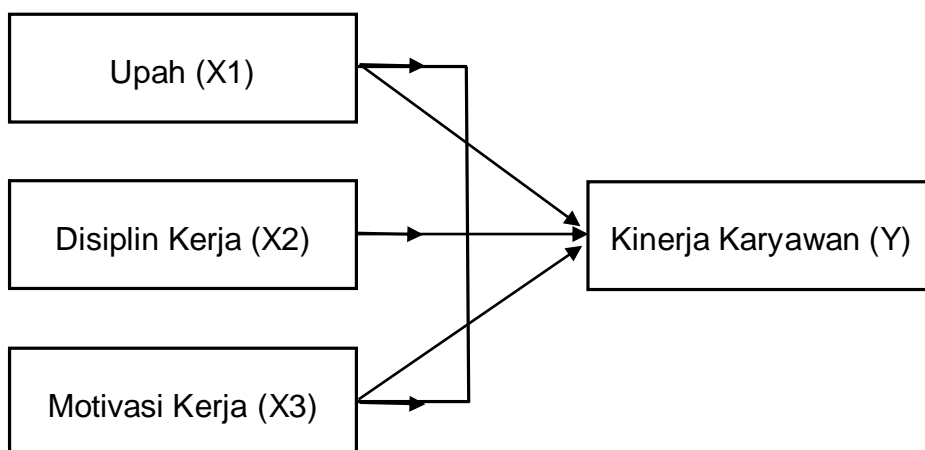
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

### Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Sumber : Data diolah 2016

Dari skema di atas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Upah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa Upah (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasi. Asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa variabel-variabel yang dapat diukur dengan menggunakan tanggapan responden dengan kuesioner.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand 2013:57). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan pada PT. Graha Sarana Nusantara berjumlah 50 orang.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2013:57). Karena jumlah populasi adalah 50 orang, maka pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus yaitu dengan

menyebarkan kuesioner ke semua karyawan sebanyak 50 orang. Sensus adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner untuk mengambil sampel penelitian secara keseluruhan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan.

Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju.

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara langsung baik terstruktur maupun tidak terstruktur.

#### c. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

### **Analisis Data**

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

### 1. *Editing*

*Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

### 2. *Coding*

*Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

### 3. *Scoring*

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yaitu :

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju.
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju.
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban kurang setuju.
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju.
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.

### 4. *Tabulating*

*Tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program SPSS 16.

## **Uji Validitas**

Instrumen penelitian yang telah disusun diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan dan keandalannya, serta ditujukan agar hasil penelitian yang dilakukan berkualitas tinggi. Instrumen yang valid adalah instrument yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:75). Uji validitas

dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 16. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Ghozali, 2011:47-48).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Moh. Nazir (2011:463) menjelaskan bahwa jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi linear berganda (*multiple linear regression*).

Persamaan umum regresi linear berganda menurut Sugiyono (2010:277) adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien garis regresi
$X_1, X_2, X_3, X_4$	= Variabel independen (Upah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja)
$\varepsilon$	= <i>Error</i> / variabel pengganggu

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )**

Dalam menguji hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan uji signifikansi simultan (uji statistik F) dan uji parameter individual (uji statistik t). Menurut Ghozali (2005) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### **Uji Signifikansi Pengaruh Parsial ( Uji t )**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1, X_2, X_3$  (Upah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) benar-

benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### **Uji Variabel Dominan**

Untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya diantara variabel bebas dapat dilihat dari pengujian regresi linear berganda yang standar koefisien ( $\beta$ ) *standardized of coefficient beta* dari masing-masing variabel bebas. Jadi variabel yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 50 responden dari seluruh karyawan PT. Graha Sarana Nusantara Sidoarjo dengan rincian jumlah kuesioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 50 lembar kuesioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuesioner maka dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwa deskripsi usia responden penelitian ini yang berumur antara 18-27 tahun yaitu sebanyak 10 orang responden, kemudian yang berumur 28-37 tahun sebanyak 19 orang, yang berumur 38-47 sebanyak 11 orang responden, dan yang berumur di atas 47 tahun sebanyak 10 orang responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia tua, karyawan yang usianya tua cenderung dianggap lebih luwes, dan berpengalaman.

Deskripsi jenis kelamin responden pada penelitian ini memiliki perbedaan yang cukup besar antara kesediaan wanita dan pria dalam mematuhi wewenang, hal itu didasarkan pada penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang responden atau sekitar 60 % dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang responden atau sekitar 40 % dari total seluruh responden.

Deskripsi tingkat pendidikan terakhir responden pada penelitian ini menyatakan bahwa kelompok responden terbanyak dalam penelitian ini adalah Karyawan Staff pada PT. Graha Sarana Nusantara Sidoarjo.

Deskripsi masa kerja responden menunjukkan bahwa responden penelitian dengan lama bekerja <5 tahun yaitu sebanyak 4 orang responden, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 6 orang, responden dengan lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 13 orang, dan responden dengan lama bekerja >15 tahun sebanyak 9 orang responden. Masa kerja merupakan variabel penting dalam tingkat pengunduran diri, semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan maka semakin kecil kemungkinan mengundurkan diri.

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa variabel Upah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai corrected item total correlation melebihi  $r_{tabel} = 0,2787$  yang artinya pernyataan tersebut adalah valid. Pada Uji Reabilitas variabel Upah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 21,807 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 2,81. Rumus melihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang



artinya variabel Upah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan “dapat diterima”.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows, untuk menentukan nilai t tabel variabel upah, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu  $n - k$  ( $50 - 4 = 46$ ). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,013. Berdasarkan data pada Tabel 4.24 diatas, nilai t hitung sebesar 3,038. Karena nilai t hitung  $\geq$  t tabel ( $3,038 \geq 2,013$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,010 \leq \alpha 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows, untuk menentukan nilai t tabel variabel disiplin kerja maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu  $n - k$  ( $50 - 4 = 46$ ). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,013. Berdasarkan data pada Tabel 4.24 diatas, nilai t hitung sebesar 2,432. Karena nilai t hitung  $\geq$  t tabel ( $2,432 \geq 2,013$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,043 \leq \alpha 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows untuk menentukan nilai t tabel variabel motivasi kerja, diperoleh t hitung sebesar 4,232. dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  dengan nilai 5%, serta menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu  $n - k$  ( $50 - 4 = 46$ ) Maka diperoleh t tabel sebesar 2,013. Sehingga t hitung  $\geq$  t tabel ( $4,232 \geq 2,013$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,023 \leq \alpha 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows pada uji parsial semua berpengaruh dan menunjukkan bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel Motivasi Kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,796. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja pengaruh dominan pada kinerja karyawan PT. Graha Sarana Nusantara Sidoarjo.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Upah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Upah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Nusantara Sidoarjo "dapat diterima".
2. Upah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan 'Upah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Nusantara Sidoarjo "dapat diterima".
3. Diantara variabel Upah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Nusantara Sidoarjo paling dominan adalah Motivasi Kerja, sehingga hipotesis yang ketiga diterima.

## **Saran**

Berdasarkan hasil uji t (parsial), maka saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Upah yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan sesuai dengan prestasi kerja harus dipertahankan lagi.
2. Aturan perusahaan yang sudah ada dibuat untuk semua karyawan PT. Graha Sarana Nusantara Sidoarjo mengenai disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi kedisiplinannya.
3. Pemberian motivasi kerja terhadap seluruh karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, agar kinerja karyawan terus meningkat.
4. Kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap semua pekerjaannya harus lebih ditingkatkan lagi.