

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM PENGUPAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) MOJOKERTO

Rita Alfin<sup>1</sup>, Listiyana<sup>2</sup>, Hamzah<sup>3</sup>

STIE Gempol

E-mail: listiyanalisis@gmail.com\*

\*Corresponding author

**Abstrak** – Gaya kepemimpinan dan sistem pemberian upah yang baik sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga akan meningkatnya kinerja karyawan maka dari itu baik itu perusahaan maupun karyawan akan sama-sama diuntungkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sistem pengupahan, pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja upah terhadap kinerja karyawan di PT. PAKERIN di Mojokerto. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. dengan populasi karyawan PT.PAKERIN yang berjumlah 61 orang dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif eksplanatori. data diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan PT.PAKERIN melalui kuesioner, dengan menggunakan skala likert dengan rentang skor 1-sangat tidak setuju , 2-tidak setuju , 3-netral, 4-setuju) dan 5-sangat setuju. Kemudian analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dengan menggunakan SPSS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable Sistem Pengupahan dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN, Secara parsial menunjukkan bahwa, baik varabel Sistem Pengupahan dan variable Gaya Kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT.PAKERIN.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengupahan, Kinerja Karyawan

**Abstract** – *Leadership style and good remuneration system are very important to influence employee performance, so that employee performance will increase, therefore both the company and employees will benefit. This study aims to determine the influence of leadership and remuneration system, the influence of the remuneration system on wage performance on employee performance at PT. PAKERIN. The research approach used is quantitative research with explanatory research type. with a population of employees of PT.PAKERIN totaling 61 people using an explanatory quantitative research approach. data were obtained directly from the source, namely employees of PT.PAKERIN through a questionnaire, using a Likert scale with a score range of 1-strongly disagree, 2-disagree, 3-neutral, 4-agree) and 5-strongly agree. Then the quantitative analysis was carried out using regression analysis using SPSS. The analysis method used in this study is multiple linear regression. The results of the study indicate that simultaneously the variables of the Wage System and Leadership Style simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. PAKERIN, Partially showing that, both the Wage System variable and the Leadership Style variable each have a positive effect on employee performance at PT.PAKERIN.*

**Keywords:** *Leadership Style, Wage System, Employee Performance*

DOI:

Article Received .....; Revised .....; Accepted .....; Published .....

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan.(Khairizah et al., 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan dan pemanfaatan sejumlah keahlian (*skill*) orang perorang atau individu secara efektif dan efisien agar bisa digunakan untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dari itu MSDM sangatlah diperlukan untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan secara berkesinambungan. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya adalah kinerja dari karyawannya, apabila kinerja karyawan di suatu perusahaan bagus maka produktivitas akan bisa optimal sesuai target yang diinginkan. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia merujuk pada karyawan yang bekerja dengan tujuan memperoleh imbalan atau upah atas tugas-tugas yang mereka selesaikan

PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN) merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai jenis kertas yaitu Kraft, Medium dan Duplex dengan kapasitas 700.000 ton per tahun, perusahaan ini juga memproduksi bahan kimia antara lain Hydro Chloride (HCL), Caustic Soda (NaOH), Hypo dan Poly Alumunium Chloride (PAC). PT. PAKERIN memiliki sekitar 1.500 karyawan dan berlokasi di Desa Bangun, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Oleh karena itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. PAKERIN, mengingat perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan atau sumber daya manusia yang cukup memadai untuk dijadikan objek riset dan penelitian.

Tujuan penelitian ini Yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem pengupahan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PT. PAKERIN. Dan diharapkan dapat memberi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan PT. Pabrik Kertas Indonesia – Mojokerto untuk memperbaiki sistem pengupahan apabila ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan perundang-undangan

yang berlaku. Dan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menjadi yang lebih baik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam memengaruhi orang lain, baik melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan mendorong mereka untuk secara sadar, memahami, dan dengan sukarela mengikuti kehendak pemimpin..(Selvi et al., 2024), Menurut Fattah (2013) (dalam Selvi et. Al. 2024) mengatakan bahwa.

Kepemimpinan diartikan sebagai usaha untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi dalam rangka mencapai tujuan, baik melalui pemberian petunjuk maupun perintah. Kepemimpinan juga meliputi tindakan yang mendorong orang lain untuk bertindak atau merespons, menghasilkan perubahan positif, serta menjadi kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi demi tercapainya tujuan. Selain itu, kepemimpinan mencakup kemampuan membangun rasa percaya diri dan dukungan dari bawahan agar tujuan organisasi dapat direalisasikan.

Menurut Kartono (2006) dalam Makalew e al (2021) Mengatakan, Pemimpin merupakan inisiator, motivator, stimulator, dinamisator, dan inovator dalam organisasi.(Makalew et al., 2021).

Berdasarkan berbagai penelitian para ahli, keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, yang bergantung pada kompetensinya. Kompetensi sumber daya manusia mencerminkan karakteristik sikap dan perilaku efektif yang menjadi faktor utama dalam menghasilkan kinerja unggul. Kompetensi ini mendorong individu untuk mencapai performa terbaik, sehingga dapat berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi(Quraisy et al., 2022).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam perusahaan besar maupun kecil, meskipun perusahaan tersebut telah memiliki peralatan modern berteknologi tinggi. Memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membekali individu dengan pengetahuan dan kemampuan analitis dalam menghadapi berbagai permasalahan manajerial, khususnya di bidang organisasi. Posisi SDM, terutama dalam hal kualitas,

menjadi bagian penting dalam sistem yang lebih luas, yakni strategi organisasi. (Mustafa et al., 2018)

Sistem pengupahan atau kompensasi adalah suatu cara untuk meningkatkan presasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Dwinanda, n.d.)

Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Mengingat besarnya dampak kinerja karyawan terhadap perusahaan, setiap perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Secara umum, kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila memiliki kompetensi yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja karyawan dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan..(Makalew et al., 2021). Kinerja individu dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mustafa et al., 2018).

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia yang dikutip dalam Maryati dalam Onika (2022) dan Gunawan et al. (2024), kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tingkat tertentu dalam pekerjaan, program, atau kebijakan yang sejalan dengan pencapaian sasaran, visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berperan dalam menentukan sejauh mana kontribusi mereka terhadap perusahaan, yang mencakup aspek kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat kehadiran, serta sikap kooperatif.(Gunawan & Defrizal, 2024)

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena peran sentralnya yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia berkaitan erat dengan produktivitas suatu perusahaan serta dapat memengaruhi

efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang mereka dimiliki.(Dwinanda, n.d.)

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik, maka diharapkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem pengupahan yang diterapkan di suatu perusahaan, dimana sistem pengupahan ini adalah kebijakan mendasar untuk menentukan besarnya upah seorang karyawan. Sistem pengupahan yang diterapkan atau diberlakukan disetiap perusahaan haruslah didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengupahan merupakan masalah yang sangat penting. Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Moeller dan Witt, terdapat hubungan erat antara kepemimpinan dan kinerja, di mana seorang pemimpin memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kinerja dari bawahan akan berkontribusi pada tercapainya kualitas kerja yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala, upah merupakan bentuk penghargaan yang adil dan pantas diberikan kepada pekerja atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Brown berpendapat bahwa adanya peningkatan upah yang disesuaikan dengan kinerja dapat menjadi salah satu cara untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Andi Arwin Mustafa et al, (2018) “Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone” dari hasil disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem pengupahan (X) dengan kinerja Pegawai (Y) di di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone)

Penelitian Nabila Putri (2018) : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa, “terdapat pengaruh secara signifikansi antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan”

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis sebagai pengajuan judul skripsi dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pabrik Kertas Indonesia (PT. PAKERIN) di Mojokerto."

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat eksplanatori, yang berfokus pada pengkajian fenomena-fenomena objektif secara kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang digunakan diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner atau angket, yaitu teknik yang mengajukan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Instrumen penelitian ini memuat variabel-variabel yang saling berpengaruh, meliputi variabel gaya kepemimpinan dan sistem pengupahan sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pabrik Kertas Indonesia (PT. PAKERIN) Mojokerto, yang menempati area seluas ± 35 hektar yang berada di Desa Bangun, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang ada di Divisi Teknik Linkom PT. Pakerin – Mojokerto sebanyak 158 Orang. Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasinya berjumlah besar maka peneliti tidak akan mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi karena berbagai macam keterbatasan, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, kemudian yang dipelajari atau diteliti dari sampel itu hasil dan kesimpulannya dapat diberlakukan untuk mewakili populasi. Sampel dalam sebuah penelitian adalah jumlah responden yang dijadikan objek penelitian untuk mewakili populasi. Jumlah sampel di penelitian ini ditentukan dengan metode teori Slovin dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \dots \dots \dots \quad (3.1)$$

dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan sampel (*Sampling error*)

apabila populasi diketahui sebanyak 158 Orang dan tingkat kesalahan sampel ditentukan sebesar 10%, maka :

$$n = \frac{158}{1+(158 \times 0.1^2)} = \frac{158}{1+(158 \times 0.01)} = \frac{158}{1+1.58} = \frac{158}{2.58} = 61.24$$

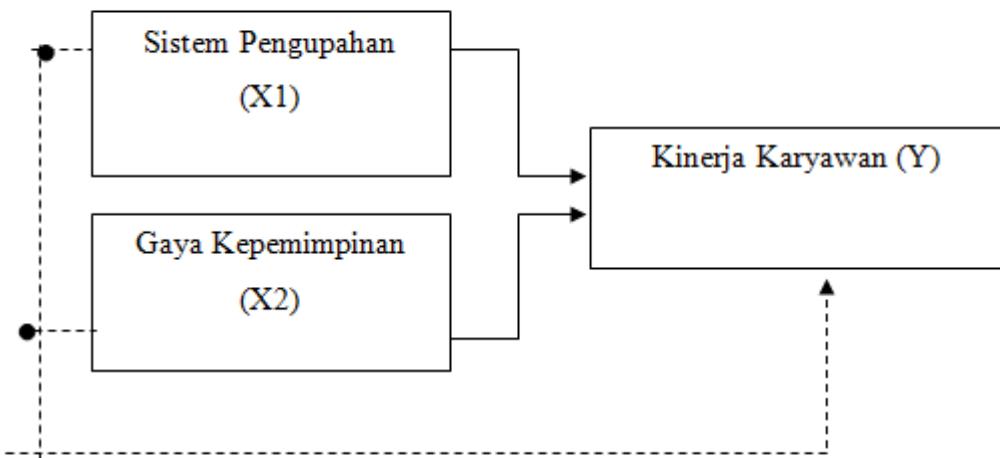
dibulatkan = 61 Orang

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 Orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik acak dan sederhana (*Simple Random Sampling*) yaitu sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Dalam skala Likert, pernyataan – pernyataan yang diajukan, baik pernyataan positif maupun negatif, dinilai oleh subjek dengan nilai 5= sangat setuju, 4= setuju, 3= ragu-ragu/netral, 2= tidak setuju, 1= sangat tidak setuju. Sumber data yang akan diambil guna penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data langsung yang diperoleh dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis data kuantitatif yang akan menguji serta menganalisis data dengan perhitungan dan akan menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti melakukan analisis menggunakan program SPSS. Alat-alat analisis yang akan digunakan yaitu : uji validitas, uji reliabilitas, uji linear berganda, uji koefesien determinasi, uji t dan uji F. Dengan kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian



Keterangan : → Hubungan secara parsial

---→ Hubungan secara simultan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	60	98,4%
2.	Perempuan	1	1,6%
3.	Total Responden	61	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 60 orang (98,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 1 orang (1,6%).

Tabel 2. Deskripsi responden berdasarkan Departemen

No.	Bagian	Jumlah	Presentase
1.	Teknik Listrik	18	29,5%
2.	Teknik Instrument	29	47,5%
3.	Teknik Komputer	14	23,0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2. yaitu deskripsi responden berdasarkan departemen, menunjukkan bahwa responden yang berasal dari Departemen, Teknik Listrik sebesar 17 responden

(29,5%), dari Departemen Teknik Instrument menjadi responden terbanyak yaitu sebesar 29 responden (47,5%) dan dari Departemen Teknik Komputer menjadi yang paling rendah sebesar 14 responden (23%).

Perhitungan statistik deskriptif tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 3. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
X2.1	1	5	16	30	9
X2.2	1	2	21	28	9
X2.3	0	7	24	21	9
X2.4	1	15	23	15	7
X2.5	3	17	18	17	6
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>102</b>	<b>111</b>	<b>40</b>
<b>Presentase</b>	<b>2,0%</b>	<b>15,1%</b>	<b>33,4%</b>	<b>36,4%</b>	<b>13,1%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 3. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki 5 Indikator. Frekuensi jawaban paling besar adalah “Setuju” yaitu sebesar 36,4 % dan Frekuensi jawaban paling sedikit adalah “Sangat Tidak Setuju” yaitu 2,0 %.

### 2. Variabel Sistem Pengupahan (X2)

Tabel 4. Deskripsi Variabel Sistem Pengupahan (X2)

Indikator	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
X1.1	1	1	13	23	23
X1.2	0	0	18	31	12
X1.3	1	15	24	17	4
X1.4	0	1	2	25	33
X1.5	0	3	12	32	14
X1.6	1	4	11	29	16
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>80</b>	<b>157</b>	<b>102</b>

Presentase	0,8%	6,5%	21,9%	42,9%	27,9%
------------	------	------	-------	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4. Variabel Sistem Pengupahan memiliki 6 Indikator. Frekuensi jawaban paling besar adalah “Setuju” yaitu sebesar 42,9 % dan Frekuensi jawaban paling sedikit adalah “Sangat Tidak Setuju” yaitu 0,8 %.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Y.1	0	0	8	35	18
Y.2	0	0	6	27	28
Y.3	0	1	12	31	17
<b>Total</b>	0	1	26	93	63
<b>Presentase</b>	0,0%	0,60%	14,2%	50,8%	34,4%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 5. Variabel Kinerja Karyawan memiliki 3 Indikator. Frekuensi jawaban paling besar adalah “Setuju” yaitu sebesar 50,8 % dan frekuensi jawaban paling sedikit adalah “Sangat Tidak Setuju” yaitu 0,6 %.

### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hasil dari tiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka hasil dari tiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

Dengan nilai signifikansi sebesar 5% dan jumlah responden adalah 61, maka dapat dilihat pada  $r_{tabel} \alpha 5\%$  dengan  $df$  (*Degree of Freedom*) =  $n-2$ , maka  $df = 61-2 = 59$ , nilai  $r_{tabel}$  nya adalah 0,2126.

**Tabel 6 Uji Validitas**

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
Sistem Pengupahan	X1.1	0,736	0,2126	Valid
	X1.2	0,780	0,2126	Valid
	X1.3	0,655	0,2126	Valid
	X1.4	0,483	0,2126	Valid
	X1.5	0,762	0,2126	Valid
	X1.6	0,827	0,2126	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,382	0,2126	Valid
	X2.2	0,823	0,2126	Valid
	X2.3	0,834	0,2126	Valid
	X2.4	0,889	0,2126	Valid
	X2.5	0,934	0,2126	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,831	0,2126	Valid
	Y.2	0,820	0,2126	Valid
	Y.3	0,861	0,2126	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 6. tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan atau indikator pada tiap-tiap variabel mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan semua indikator pada tiap-tiap variabel adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $> 0,06$  dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $< 0,06$  (Ghozali, 2012:47).

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Sistem Pengupahan (X1)	0,802	6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,913	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,786	3	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

### Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu sistem pengupahan (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Analisa ini menggunakan program SPSS sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.018	1.311		4.590	.000
1 Sistem Pengupahan	.232	.058	.474	4.003	.000
Gaya Kepemimpinan	.066	.050	.156	1.316	.193

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

**Tabel 9. Hasil Analisa Koefisien Korelasi ( r )**

Correlations				
		Sistem Pengupahan	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Sistem Pengupahan	Pearson Correlation	1	.382**	.534**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	61	61	61
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.382**	1	.337**
	Sig. (2-tailed)	.002		.008
	N	61	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.534**	.337**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	
	N	61	61	61

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

**Tabel 10. Analisa Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.306	.282	1.447

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengupahan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

### Uji Hipotesis

Pengujian variabel secara Parsial (Uji t), Uji parsial untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)**Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6.018	1.311	4.590	.000
	Sistem Pengupahan	.232	.058	.474	4.003
	Gaya Kepemimpinan	.066	.050	.156	1.316

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t variabel Sistem Pengupahan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,232 dan bernilai positif, dengan nilai t hitung = 4,003 > t tabel = 1,671 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa secara parsial Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN Mojokerto dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Arwin Mustafa, Muhlis Madani dan Nuryanti Mustari, 2018 di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone yang menyatakan bahwa Sistem Pengupahan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengujian variabel secara Simultan (Uji F)**

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut hasilnya :

Tabel 12. Hasil Uji Variabel secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.448	2	26.724	12.760	.000 <sup>a</sup>
Residual	121.471	58	2.094		
Total	174.918	60			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengupahan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

□

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji t variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,066 dan bernilai positif, dengan nilai t hitung = 1,316 > t tabel = 1,671 dan nilai signifikansi 0,193 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN Mojokerto ditolak. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Windya Nuralita dan Joko Tri Nugraha, 2018 di Kantor Kecamatan Tegalrejo, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **Pengaruh Sistem Pengupahan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji f diketahui nilai f hitung = 12,760 > f tabel = 3,16 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa secara simultan Sistem Pengupahan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN Mojokerto dapat diterima. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alif Wahyu Widyantoro, 2018 di PT. Mitra Tata Kerja Cabang RSU Darmayu Ponorogo yang hasilnya menyatakan sistem upah Islami dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN – Mojokerto, dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dan dapat diterima.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN – Mojokerto, dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dan ditolak.
3. Sistem Pengupahan dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PAKERIN – Mojokerto, dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah terbukti berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dan dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwinanda, I. (n.d.). *Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Pangrango*. 1–15.
- Gunawan, A., & Defrizal, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Peternakan Telur Metro Lampung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(1), 138. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i1.1418>
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprapto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Mustafa, A. A., Madani, M., & Mustari, N. (2018). Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di Ptpn X(Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 01. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i1.1425>
- Quraisy, M., Istiqomawati, R., Ristanti, I., & Yogyakarta, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan (Study pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 45–49. <https://doi.org/10.56393/investasi.v2i1.1305>
- Selvi, S., Ubaidillah, U., Syukri, M., & Iskandar, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *Jimt*, 5(3), 179–187. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>