PENGARUH GAJI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

MOHAMMAD BUKHORI
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASIA Malang
Email: m.bukhori@asia.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of salary and disiplinkerja to work motivation, work motivation on employee performance, and the effect of salary and work discipline on employee performance through work motivation. Type of research used in this research is explanatory research and research method used is quantitative. The population in this study amounted to 47 employees of PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono. The sample size is 35 employees by using purposive sampling technique.

This study uses descriptive analysis and statistical analysis used to determine the elements - variable elements of salary, work discipline, work motivation and employee performance. Data processed using computer program SPSS for windowsver. 23 Based on the results of statistical analysis using path analysis, the salary variable has a direct influence on work motivation so that hypothesis 1 is accepted and the influence is significant. The discipline variable has a direct influence on work motivation, so hypotheses 2 is accepted and the effect is significant. And the salary variable has a direct influence on employee performance so that hypotheses 3 is accepted and the influence is significant. From the variable of work discipline has a direct influence on employee performance so that hypothesis 4 is accepted and significant. And the motivation variable has a direct influence on employee performance. This shows that the variable salary and work discipline give a significant influence on work motivation and employee performance either directly or indirectly.

Keywords: *salary, work discipline, work motivation, employee performance*

Pendahuluan

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Seperti halnya kinerja karyawan pada PT KAI (Peresero) Stasiun Kertosono yang memiliki kinerja yang tinggi dalam pelayanan customer, Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan PT KAI (Persero) stasiun kertosono yang memberikan pelayanan yang baik, hal ini menujukan bahwa pelayanan yang baik dari karyawan perusahaan akan memeperoleh kualiatas kinerja karyawan yang tinggi pada PT KAI (Persero) stasiun kertosono yang dapat mencapai sebuah tujuan perusahaan yang semakin baik dimata masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih yang terdapat di PT KAI (Persero) stasiun kertosono juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain memberikan pelayanan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, PT KAI (Persero) stasiun kertosono juga memberikan motivasi kerja pada karyawan agar lebih

meningkatkan kualiatas kinerjanya misalkan pimpinan akan memberikan pujian atau penghargaan karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, dan pimpinan akan memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan sehingga hal tersebut dapat memotivasi kerja karyawan agar lebih baik lagi. Selain motivasi gaji juga salah satu faktor tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja, karna semakin tinggi tingkat gaji yang diperoleh karyawan maka karyawan akan terpacu untuk memilki tingkat kinerja yang semakin tinggi atau baik. Seperti halnya menjadi salah satu pegawai PT KAI merupakan salah satu keinginan orang untuk bekerja dalam perusahaan tersebut, karena tingkat gaji yang cukup besar juga pekerjaanya tidak terlalu sulit, tapi harus mempunyai tanggung jawab yang besar. Namun untuk menjadi salah satu pegawai PT KAI memang sulit karena recruitmen dan tesnya sangat ketat.

Selain gaji, disiplin juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kedisplinan kerja karyawan menurun maka kualitas kinerja karyawan juga akan menurun, namun dalam hal ini yang terdapat di PT KAI (persero) stasiun kertosono memiliki pemasalah pada karyawan yang terlambat pada jam kerja, misalkan pada saat pergantian shift pada bagian loket, banyaknya costumer yang datang untuk membeli tiket kereta api, namun salah satu karyawan terlambat pada jam kerja tersebut, sehingga salah satu loket harus tutup dan costumer harus menunggu hingga antrian panjang. Hal tersebut dapat kualitas kerja kerja karyawan menurun, dan citra perusahan juga akan dipandang buruk oleh masyarakat.

Kinerja bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi yang digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia maupun kelompok untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Menurut Mangkunegara (2012:9) yang mengungkapkan kinerja karyawan adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Prabu Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah "kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Motivasi menjadi masalah utama yang menggerakkan seseorang dalam melakukan satu aktivitasnya. Jadi seseorang tidak akan melakukan suatu aktivitasnya didalam dirinya jika tidak ada motivasi. Motivasi kerja mengarahkan pada peningkatan produksi tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi yang dapat ditimbulkan oleh motivasi internal dan motivasi eksternal (Robbin, 2006).

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Mulyadi (2013:373) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyeraha jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).

Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan". Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008;85) mengatakan bahwa gaji merupakan uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Menurut Rivai (2009;360) mengatakan bahwa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai

karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari lembaga baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.Dengan kata lain disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Menurut Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa: "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya."

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory research. penelitian explanatory research mengarah pada terjadinya hubungan sebab akibat antara variabel-variabel bebas (X1) Gaji dan (X2) Displin Kerja terhadap variabel terikat (Y2) Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Y1) sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh langsung antara Gaji dan Displin kerja Kerja terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan di PT KAI (Persero)stasiun kertosono. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur (path). Dalam penelitian ini analisis deskriptif diuraikan masing- masing variabel mengenai tanggapan respoden terhadap item-item pernyataan yang diteliti. Anaisis inferensial terdiri dari analisis jalur (path).

Temuan Penelitian Dan Pembahasan

Analisis jalur (path) digunakan untuk mempengaruhi besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X1 (gaji) dan X2 (displin kerja) terhadap variabel Y1 (motivasi kerja) serta Y2 (kinerja karyawan). Variabel bebas yang pertama dalam penelitian ini, yaitu gaji (X1) dengan 3 indikator yang diteliti yaitu prestasi, lama kerja, kebutuhan. Variabel bebas yang kedua adalah gaji (X2) dengan 4 indikator yang diteliti yaitu, mematuhi semua peraturan perusahaan, pengganaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y1) dengan 2 indikator yang diteliti yaitu, motivasi intrinsik dan ekstrisik. Varibel terikat dalm penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y2) dengan 6 indikator yang diteliti yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja.

Tabel 1. Hasil analisis pengaruh gaji (X_1) dan displin Kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1)

Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Si g.
B	Std. Error	Beta		
-1.748	2.826		-.619	.541
.811	.146	.625	5.549	.000
.704	.233	.340	3.016	.005

Bedasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui nilai konstanta sebesar -1,748 menyatakan bahwa nilai negatif, tidak ada kenaikan nilai dari variabel gaji (X1) dan disiplin kerja (X2), maka nilai motivasi kerja (Y1) adalah -1,748. Koefisien jalur sebesar 0,625 artinya setiap nilai gaji meningkat 1% maka motivasi kerja karyawan akan meningkat 0,625. Demikian juga dengan koefisien jalur disiplin kerja sebesar 0,340 artinya setiap nilai disiplin kerja meningkat 1% maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,340.

Berdasarkan model summry diuraikan bahawa koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependent yang diperoleh sebesar 0,829 atau 82,8% , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X1), disiplin kerja (X2), terhadap motivasi (Y) sebesar 82,8% pengaruh dari variabel

tersebut sangat kuat, Sedangkan dari variabel lain yang tidak diteliti atau yang belum dimasukan dalam model regresi ini sebesar 17,2%. Ada kemungkinan ini terjadi karena variabel independen yang terdiri dari gaji (X_1), disiplin kerja (X_2), belum mampu menggambarkan pengaruhnya terhadap variabel dependen motivasi (Y_1).

Selanjutnya adalah pengujian jalur subtruktural yang kedua yaitu pengaruh gaji, displin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil analisis pengaruh gaji (X_1) displin kerja (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	Std. Error	Beta		
.212	2.145		.099	.922
.374	.155	.371	2.417	.022

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.918[a]	.843	.828

Bedasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui nilai Konstata sebesar 0,212 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel gaji (X1) dan disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (Y1), maka nilai kinerja (Y2) adalah 0,212. Koefisien jalur sebesar 0,371 artinya setiap nilai gaji 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,371. Demikian juga dengan koefisien jalur disiplin kerja sebesar -0,106 artinya jika tingkat displin tinggi maka kinerja karywan akan menurun, nilai displin displin mempunyai nilai negative, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,106 dan koefisien jalur sebesar 0,660 artinya setiap nilai motivasi kerja meniingkat 1% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,660.

Berdasarkan model summry diuraikan bahawa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843 atau 84,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (Y) terhadap kinerja sebesar 84,3%,. Sedangkan dari variabel lain yang tidak diteliti atau yang belum dimasukan dalam model regresi ini sebesar 15,7%. Ada kemungkinan ini terjadi karena variabel independen yang terdiri dari gaji (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (Y) belum mampu menggambarkan pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja (Y2).

Dari hasil analsis jalur berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil perhitungan gaji secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui motivasi sebesar 0,412 yang diperoleh dari nilai gaji 0,625 x 0,660 nilai dari motivasi. Dengan hasil tesebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung gaji (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) sebesar 0,0660 Sedangkan variabel displin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja melaui motivasi kerja sebesar 0,224 yang diperoleh dari nilai displin 0,340 x 0,660 nilai motivasi kerja. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung displin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) sebesar 0,224.

Tabel 3 Penyajian data pengaruh langsung dan tidak langsung

Variabel	**langsung**	**Tidak langsung**
X1 terhadap Y1	0,625	
X2 terhadap Y1	0,340	
X1 terhadap Y2	0,371	0,412
X2 terhadap Y2	-0,106	0,224
Y1 terhadap Y2	0,660	

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh tidak langsung gaji terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,412. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat kuat dan signifikan. Pengaruh tidak langsung displin kerja

terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,224 Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat kuat dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono, dengan nilai taraf sig 0,000 yang sudah ditentukan, hal ini menunjukan adanya pengaruh langasung terhadap motivasi kerja sehingga terdapat pengaruh yang siginifikan, artinya gaji karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan.

Dengan adanya kesesuaian tingginya tingkat gaji yang diberikan oleh karyawan atas tingkat gaji yang ditetetapkan pada perusahan PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi tingkat gaji yang diberikan pada karyawan, yang sesuai dengan jabatan atau posisi karyawan pada PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono maka mampu membuat karywan lebih giat dalam bekerja hal ini dapat memotivasi para karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan di PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono. Dari variabel disiplin adalah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat memotivasi tingkat kerja karyawan pada PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono. Tingkat kedisplinan yang tinggi yang diterapkan pada PT KAI (Persero) Stasiun kertosono mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Gaji berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dari variabel gaji yang diperoleh dari perhitungan dengan nilai 0,022, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh siginifikan, dan nilai koefisien jalur disiplin kerja sebesar -0,106 artinya jika tingkat disiplin tinggi maka kinerja karyawan akan menurun, nilai disiplin mempunyai nilai negative, maka kinerja karyawan akan menurun gaji , sehingga bahwa nilai tingkat gaji meningkat akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Seperti yang PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono gaji yang diterima karyawan sesuai UMR perusahaan yang menjadikan kinerja karywan semakin meningkat.

Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai taraf sig 0,000 hal ini menujukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karywan di PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono. Kedisiplinan yang tinggi mampu memeberikan kinerja yang baik bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kedisiplinan yang diterapkan di PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai standar koefesien 0,660 yang menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyaan pada PT KAI (Persero) stasiun kertosono, sehingga dengan adanya motivasi dari perusahan PT KAI (Persero) stasiun kertosono dengan memberikan apresiasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawaan.

Gaji dan disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja . Hal ini dapat ditunjukan dari hasil perhitungan variabel gaji dan disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,412 dan 0,224 . Selain itu dengan tingginya tingkat gaji yang diberikan pada karyawan maka akan memotivasi karywaan dalam melaksankan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga secara tidak langsung hal ini akan membuat tingkat kinerja karywan di PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono semakin meningkat lebih baik, karna adanya semangat yang tinggi dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaanya dengan baik

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono Nganjuk dapat diambil kesimpulan bahwa 1) gaji berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan; 2) Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan: 3) gaji berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan: 4). displin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan; 5) motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan; 6) g aji dan Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono Nganjuk.

Referensi

Abdurrahmat Fathoni, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rineka Cipta.

Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

_____,2012. Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama

Hasibuan, Malayu. 2007. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara

_____. 2009. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara

_____, Malayu. 2010. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara

_____ Malayu.2011. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara

_____Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara

Mulyadi.2013.Sistem Akuntansi, Jakarta: Salemba Empat Mulyadi. Universitas Gadjah Mada.

Machfudi, Imam. 2013. "Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Fastabiq Di Pati". Surakata.

Olivian Theodora. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang" . Malang.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

_____2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins. Stephen. P., Coulter.Mary. (2012). Manajemen. Eleventh Edition. Jakarta: England

Sanjaya rio, Taufiek. 2015." Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta"Yogyakata.

Samsudin, Sadili. 2010.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka

Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia

Uno, Hamzah. B. 2010. Perencanaan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara

Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta