

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN ALAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDAL ALUMINIUM INDUSTRY TBK. BAGIAN
GUDANG
PRODUKSI DI SIDOARJO**

¹⁾ Slamet Yulianto, ²⁾ Asmirin Noor, ³⁾ Parwita Setya Wardhani

Email: yuliantoyuli261@gmail.com

asmirin.noor@stiemahardhika.ac.id

Mahasiswa Prodi Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, leadership, and work tools on the performance of employees of PT. Indal Aluminum Industry, Tbk. production warehouse departement in Sidoarjo. Population and samples of 35 people who are employees of PT. Indal Aluminum Industry, Tbk. production warehouse departement in Sidoarjo. Sources of data are primary data, and data collection techniques using questionnaires. Analysis of data used is multiple linear regression analysis, data processing using software SPSS 16.0. The results showed that simultaneously compensation, work discipline, leadership, and work tools have a significant effect on the performance of employees of PT. Indal Aluminum Industry, Tbk. production warehouse departement in Sidoarjo. Partially work discipline and work tools have a significant effect on employee performance of PT. Indal Aluminum Industry, Tbk. production warehouse departement in Sidoarjo, while compensation and leadership have an effect but not significant to performance of employee of PT. Indal Aluminum Industry, Tbk. production warehouse departement in Sidoarjo.

Keywords: Discipline, Leadership, Work Tools, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan bagi sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang tak ternilai. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting, misalnya sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produk yang unggul, sumber daya manusia yang dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia yang dapat merancang dan mendesain produk dengan baik, serta sumber daya manusia yang dapat mengelola keuangan perusahaan secara efektif dan efisien (Mulyadi, 2016:1).

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Bahkan sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang baik. SDM yang berkualitas akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, melakukan

pekerjaan secara efektif dan efisien, dan akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Sampai saat ini, sudah banyak para peneliti yang mengkaji mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal

Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui diantara Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.

TIUNJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan termasuk proses pekerjaan berlangsung, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7).

Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Mulyadi, 2016:11). Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya (Bangun, 2012:10).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimejo dalam Mulyadi, 2016:48). Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:66).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu (Samsudin, 2010:287). Kepemimpinan

merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105).

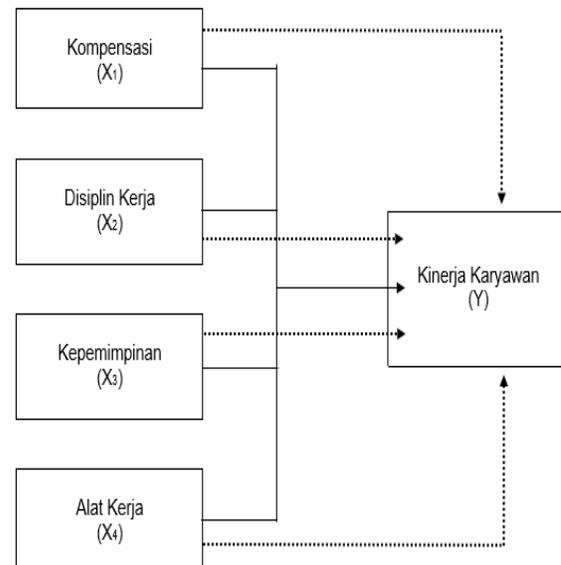
Alat Kerja

Alat kerja atau biasa disebut dengan sarana kerja merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai (Moenir dalam Yuliana, 2017:32). Kelengkapan alat kerja di perusahaan ini merupakan kewajiban perusahaan untuk menyediakannya. Pentingnya kelengkapan alat kerja sangat membantu karyawan dalam menungjangkinerjanya (Halim, 2016:91).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1



Keterangan:

- - - - -> = Pengaruh Parsial
- > = Pengaruh Simultan

Sumber: Diolah Peneliti, 2017

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara

- simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.
2. Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.
 3. Kompensasi memberikan berpengaruh paling dominan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2015:12). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel, dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2015:12).

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan pendekatan ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2015:16).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015:80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo sebanyak 35 orang.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2015:81). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2015:88). Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo sebanyak 35 orang.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, di mana data tersebut masih harus diolah lagi (Sujarweni, 2015:89). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2015:94).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:158). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner itu (Sujarweni, 2015:158). Pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 (n adalah jumlah sampel (Sujarweni, 2015:158), dasar

pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau pernyataan tersebut valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pernyataan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan atau pernyataan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, di mana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:159).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah beberapa persyaratan yang harus ditaati saat menggunakan prosedur regresi linier, diantaranya adalah multikolinieritas, normalitas data, dan heteroskedastisitas (Sarwono, 2013:16).

Uji normalitas

Menurut Noor (2015:174) menyebutkan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Sementara menurut Sujarweni (2014:52), Ciri-ciri data yang mempunyai distribusi normal menurut Johnston dalam Sarwono (2013:17) adalah sebagai berikut:

- a. Kurva frekuensi normal menunjukkan frekuensi tertinggi berada ditengah-tengah, yaitu berada pada rata-rata (*mean*) nilai distribusi dengan kurva sejajar tepat sama pada bagian sisi kiri dan kanannya.
- b. Kurva normal, sering juga disebut sebagai kurva bel, berbentuk simetris sempurna.
- c. Karena dua bagian sisi dari tengah-tengah benar-benar simetris, maka frekuensi nilai-nilai di atas rata-rata (*mean*) akan benar-benar cocok dengan frekuensi nilai-nilai di bawah rata-rata.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016:103). Dasar pengambilan keputusan menurut Sarwono (2013:17) adalah jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 5 , maka terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Sujarweni (2015:159) adalah jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier mempunyai persamaan yang disebut yang disebut sebagai persamaan regresi. Persamaan regresi mengekspresikan hubungan linier antara variabel tergantung yang diberi simbol Y dan salah satu atau lebih variabel bebas yang diberi simbol X (Crammer & Howwit dalam Sarwono, 2013:3). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Uji Simultan

Uji statistik F atau uji simultan adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) (Sujarweni, 2015:162).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika nilai R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika nilai R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Sujarweni, 2015:164).

Uji Parsial

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Sujarweni, 2015:161).

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian
Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validit

| N o | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-----|--|--------------|-------------|------------|
| 1 | Pernyataan Kompensasi (X_1) ke-1 | 0,6 17 | 0,2 83 | Valid |
| 2 | Pernyataan Kompensasi (X_1) ke-2 | 0,7 42 | 0,2 83 | Valid |
| 3 | Pernyataan Kompensasi (X_1) ke-3 | 0,4 84 | 0,2 83 | Valid |
| 4 | Pernyataan Kompensasi (X_1) ke-4 | 0,4 85 | 0,2 83 | Valid |
| 5 | Pernyataan Disiplin Kerja (X_2) ke-1 | 0,4 54 | 0,2 83 | Valid |
| N o | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
| 6 | Pernyataan Disiplin Kerja (X_2) ke-2 | 0,6 47 | 0,2 83 | Valid |
| 7 | Pernyataan Disiplin | 0,5 45 | 0,2 83 | Valid |

| | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-------|
| | Kerja (X_2) ke-3 | | | |
| 8 | Pernyataan Disiplin Kerja (X_2) ke-4 | 0,7 14 | 0,2 83 | Valid |
| 9 | Pernyataan Kepemimpinan (X_3) ke-1 | 0,6 46 | 0,2 83 | Valid |
| 10 | Pernyataan Kepemimpinan (X_3) ke-2 | 0,7 30 | 0,2 83 | Valid |
| 11 | Pernyataan Kepemimpinan (X_3) ke-3 | 0,6 34 | 0,2 83 | Valid |
| 12 | Pernyataan Kepemimpinan (X_3) ke-4 | 0,6 35 | 0,2 83 | Valid |
| 13 | Pernyataan Alat Kerja (X_4) ke-1 | 0,7 74 | 0,2 83 | Valid |
| 14 | Pernyataan Alat Kerja (X_4) ke-2 | 0,7 88 | 0,2 83 | Valid |
| 15 | Pernyataan Alat Kerja (X_4) ke-3 | 0,4 71 | 0,2 83 | Valid |
| 16 | Pernyataan Alat Kerja (X_4) ke-4 | 0,7 27 | 0,2 83 | Valid |
| 17 | Pernyataan Kinerja Karyawan (Y) ke-1 | 0,6 41 | 0,2 83 | Valid |
| 18 | Pernyataan Kinerja Karyawan (Y) ke-2 | 0,6 27 | 0,2 83 | Valid |
| 19 | Pernyataan Kinerja Karyawan (Y) ke-3 | 0,7 44 | 0,2 83 | Valid |
| 20 | Pernyataan Kinerja Karyawan (Y) ke-4 | 0,7 65 | 0,2 83 | Valid |

Sumber: Diolah Peneliti, 2017

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .740 | 20 |

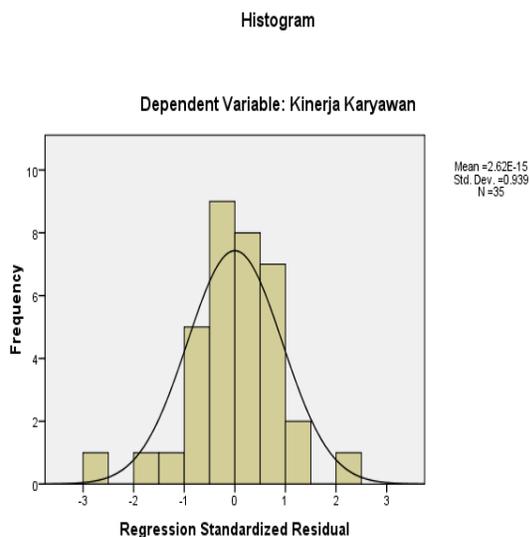
Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2017

Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,740, di mana angka tersebut lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2017

Dari hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk kurva

atau bel, dengan titik puncak berada ditengah-tengah dan sisi kanan dan kiri berbentuk simetris, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas data.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.826 | 4.853 | | .582 | .565 | | |
| Kompensasi | .290 | .214 | .255 | 1.355 | .185 | .561 | 1.782 |
| Disiplin Kerja | .389 | .168 | .336 | 2.312 | .028 | .946 | 1.057 |
| Kepemimpinan | -.125 | .173 | -.126 | -.725 | .474 | .665 | 1.504 |
| Alat Kerja | .407 | .182 | .372 | 2.235 | .033 | .719 | 1.390 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

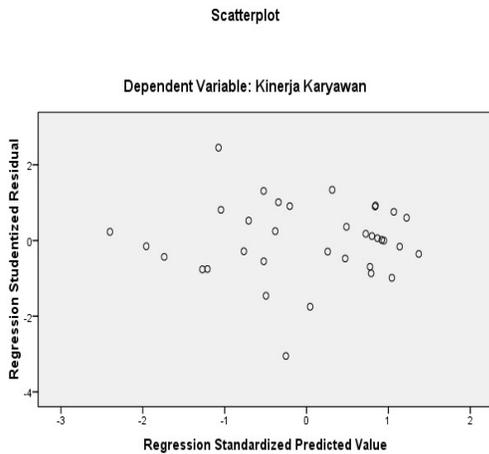
Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2017

Dari hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam penelitian ini untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 1,782, untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 1,057, dan untuk variabel Kepemimpinan sebesar 1,504, dan variabel Alat Kerja sebesar 1,390. Keempat variabel bebas tersebut memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2017

Dari hasil heteroskedastisitas di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol, titik-titik data tidak mengumpul dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.826 | 4.853 | | .582 | .565 | | |
| Kompensasi | .290 | .214 | .255 | 1.355 | .185 | .561 | 1.782 |
| Disiplin Kerja | .389 | .168 | .336 | 2.312 | .028 | .946 | 1.057 |
| Kepemimpinan | -.125 | .173 | -.126 | -.725 | .474 | .665 | 1.504 |
| Alat Kerja | .407 | .182 | .372 | 2.235 | .033 | .719 | 1.390 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2017

Dari hasil uji regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,826 + 0,290X_1 + 0,389X_2 - 0,125X_3 + 0,407X_4$$

Di mana:

- Y : Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan
- X₁: Variabel Bebas pertama yaitu Kompensasi
- X₂: Variabel Bebas kedua yaitu Disiplin Kerja
- X₃: Variabel Bebas ketiga yaitu Kepemimpinan
- X₄: Variabel Bebas keempat yaitu Alat Kerja

Hasil Uji Simultan

Hasil uji simultan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 73.633 | 4 | 18.408 | 5.039 | .003 ^a |
| Residual | 109.602 | 30 | 3.653 | | |
| Total | 183.235 | 34 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Alat Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2017

Dari hasil uji simultan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,003, di mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .634 ^a | .402 | .322 | 1.911384 | 1.708 |

- a. Predictors: (Constant), Alat Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2017

Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,402, di mana nilai tersebut sama dengan 40,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas di dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja bisa menyebabkan perubahan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan sebesar 40,2% sementara sisanya sebesar 59,8% perubahan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial

Hasil uji parsial di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.826 | 4.853 | | .582 | .565 | | |
| Kompensasi | .290 | .214 | .255 | 1.355 | .185 | .561 | 1.782 |
| Disiplin Kerja | .389 | .168 | .336 | 2.312 | .028 | .946 | 1.057 |
| Kepemimpinan | -.125 | .173 | -.126 | -.725 | .474 | .665 | 1.504 |
| Alat Kerja | .407 | .182 | .372 | 2.235 | .033 | .719 | 1.390 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2017

Dari hasil uji parsial di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,185. Di mana nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain Kompensasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,028. Di mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,474. Di mana nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain Kepemimpinan secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Alat Kerja (X_4) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,033. Di mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak

dan H_0 diterima atau dengan kata lain Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,355, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,312, variabel Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,725, dan variabel Alat Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,235. Di mana Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan Kompensasi, Kepemimpinan, dan Alat Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji simultan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,003, di mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi” diterima.

Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,402, di mana nilai tersebut sama dengan 40,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas di dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja bisa menyebabkan perubahan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan sebesar 40,2% sementara sisanya sebesar 59,8% perubahan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya Motivasi, Kondisi Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan lain-lain.

Pengaruh Parsial Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,185. Di mana nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah Kompensasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo” ditolak.

Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan kinerja tetapi berdasarkan tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah yang diberikan oleh perusahaan, menjadikan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan rendah akan memperoleh kompensasi yang sama. Pada sistem pemberian kompensasi ini, tidak membedakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan tidak baik, sehingga pada akhirnya kompensasi menjadi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,290. Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, sehingga pada saat nilai Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,290, dengan ketentuan, variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap.

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,028. Di mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah Disiplin Kerja secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo” diterima.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, cenderung akan berusaha untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Sehingga kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya.

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,389. Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga pada saat nilai Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,389, dengan ketentuan, variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap.

Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,474. Di mana nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo” ditolak.

Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena perusahaan yang sudah beroperasi dalam jangka waktu yang lama, serta telah memiliki *System Operating Procedure* (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antar departemen dalam perusahaan, menjadikan sistem kerja sudah bisa

berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan perusahaan, sehingga kepemimpinan menjadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,125. Koefisien regresi bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, sehingga pada saat nilai Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Karyawan justru mengalami penurunan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,125, dengan ketentuan, variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap.

Kepemimpinan yang cenderung melakukan pengawasan kepada bawahan dengan sangat ketat, ikut campur dalam setiap proses pekerjaan bawahan, serta tidak adanya kepercayaan dari pimpinan terhadap bawahan, malah justru akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa tidak dihargai dan dianggap tidak memiliki kemampuan yang baik untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ketika hal ini terjadi, justru kinerja karyawan akan menjadi semakin menurun.

Pengaruh Parsial Alat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Alat Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,033. Di mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga keputusannya adalah Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo” diterima.

Alasan diterimanya hipotesis ini dikarenakan adanya alat kerja dapat mempermudah proses pelaksanaan kerja. Alat kerja bagi karyawan bagian gudang produksi PT. Indal Aluminium Industry Tbk. antara lain berupa:

1. *Hand pallet*, untuk mempermudah pemindahan barang dari tempat yang satu ke tempat lainnya.

2. *Forklift*, untuk mempermudah meletakkan barang ke tempat yang tinggi.
3. Sarung tangan, sebagai alat keselamatan kerja dan menghindari karyawan terluka pada saat mengangkat lembaran aluminium.
4. Komputer, untuk mempermudah dalam rekap data stok barang.

Sehingga dengan adanya alat kerja tersebut, bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Alat Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,407. Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Alat Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga pada saat nilai Alat Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,407, dengan ketentuan, variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap.

Variabel Yang Memberikan Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,355, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,312, variabel Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,725, dan variabel Alat Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,235. Di mana Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan Kompensasi, Kepemimpinan, dan Alat Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kompensasi memberikan berpengaruh paling dominan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi” ditolak.

Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berusaha untuk menghasilkan kinerja yang tinggi pula, karena karyawan yang memiliki disiplin kerja cenderung memiliki kepedulian terhadap pencapaian tujuan dan target perusahaan, memiliki semangat dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki rasa

tanggung jawab yang tinggi, serta melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini yang menyebabkan disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo. Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai $R Square (R^2)$ sebesar 0,402, di mana nilai tersebut sama dengan 40,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas di dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja bisa menyebabkan perubahan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan sebesar 40,2% sementara sisanya sebesar 59,8% perubahan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.
2. Disiplin Kerja dan Alat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo, sementara Kompensasi dan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi.
3. Disiplin Kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indal Aluminium Industry Tbk. bagian gudang produksi di Sidoarjo.

Saran

Dari hasil penelitian, saran-saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Alat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Kinerja Karyawan, sehingga pihak manajemen PT. Indal Aluminium Industry, Tbk. dituntut untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui sistem manajemen yang transparan, mengikut sertakan karyawan pada proses pengambilan keputusan perusahaan, sehingga karyawan memiliki *sense of belonging* (rasa memiliki) terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan kedisiplinan kerja dari masing-masing karyawan. Manajemen PT. Indal Aluminium Industry Tbk. juga diharapkan dapat menyediakan alat kerja yang dapat mempermudah proses pekerjaan bagi karyawan, sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian diluar variabel peneltiian yang sudah dimasukkan ke dalam penelitian ini yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel yang dipergunakan di dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Alat Kerja memberikan pengaruh sebesar 40,2% sementara sisanya sebesar 59,8% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya Motivasi, Kondisi Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ismail, Iriani. 2016. *Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan)*, *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol. 3 No. 1 Tahun 2016*. Universitas Trunojoyo. Madura.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Cetakan kedua*. In Media. Bogor *Manusia (MSDM), Cetakan kedua*. In Media. Bogor.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Cetakan Ke-5*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Pareung, Arfindy, dkk. 2014. *Disiplin, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*, *Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 688-696, ISSN 2303-1174*. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Salutondok, Yohanis, dan Soegoto, Agus Supandi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, *Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862, ISSN 2303-11*. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi*. Gramedia. Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.

- Tindow, Mohammad Iman, dkk. 2014. *Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaga, Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1594-1606, ISSN 2303-1174.* Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yuliana, Siti. 2017. *Analisis Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Serta*
- Trang, Dewi Sandy. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara), Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216, ISSN 2303-1174.* Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang.* Skripsi Universitas Bangka Belitung. Bangka Belitung.
- Yusuf, A. Muri. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan Edisi Pertama*. Prenada Media Group. Jakarta.