

PENGARUH GAJI, FASILITAS DAN MINAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GPM (GUNUNG PUTRA MANDIRI)

Imam Ghozali

E-mail : ImamG372@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaji, Fasilitas Dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gpm (Gunung Putra Mandiri) Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang dan sampel size sejumlah 100 responden. Alat analisis menggunakan data kuesioner yang diolah menggunakan uji validitas, uji Realibilitas, Validitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F menggunakan aplikasi spss. Hasil Pengujian uji F dengan nilai $0,000 < 0,05$ Menunjukkan Variabel Gaji, Fasilitas dan Minat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dan hasil pengujian Uji t yaitu Gaji dengan nilai $\text{Sig } 0.000 < 0,005$, Fasilitas dengan nilai $0.000 < 0,05$ Dan Minat Kerja dengan nilai $0.001 < 0,05$. Artinya keseluruhan variabel berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan Variabel Fasilitas memiliki nilai T_{hitung} paling dominan dari variable lainnya yaitu 11,882. Artinya variable Fasilitas adalah variabel yang dominan.

Kata Kunci : Gaji, Fasilitas, Minat kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of salary, facilities and work interest on employee performance at Pt. Gpm (Gunung Putra Mandiri) The population in this study was 100 people and the sample size was 100 respondents. The analysis tool uses questionnaire data which is processed using the validity test, reliability test, validity, classic assumption test, t test and F test using the SPSS application. The results of the F test with a value of $0.000 < 0.05$ indicate that the variables of salary, facilities and work interest simultaneously influence job satisfaction. And the results of the t test are salary with a Sig value of $0.000 < 0.005$, facilities with a value of $0.000 < 0.05$ and work interest with a value of $0.001 < 0.05$. This means that all variables have a partial effect on Employee Job Satisfaction. While the Facility Variable has the most dominant Tcount value of the other variables, namely 11.882. This means that the Facility variable is the dominant variable.

Keywords: Salary, Facilities, Work Interest and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia mulai memasuki era milenial atau bisa disebut dengan revolusi industri 4.0. yang semuanya menggunakan teknologi digital. Banyak perusahaan di Indonesia mulai mengganti para tenaga SDM (Sumber Daya Manusia) dengan tenaga robot karena dinilai sangat efisien. Namun, ada juga perusahaan yang masih bertahan dan tetap menggunakan tenaga SDM (Sumber Daya Manusia) karena disamping efektif kerja juga bisa menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan ada beberapa aspek yang perlu dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan agar kinerja karyawan semakin baik dan berkualitas sesuai dengan kemauan perusahaan. Yaitu mulai dari aspek Gaji, Fasilitas, dan Minat Kerja karyawan.

Gaji adalah hak seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas kerja yang dilakukan oleh mereka. Imbalan atau gaji adalah pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasi yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi. Ramlan Ruvendi (25:2016).

Perusahaan GPM (Gunung Putra Mandiri) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kayu. Banyak kayu olahan yang sudah di produksi oleh PT. GPM yaitu kayu Veneer (*Triplek*), *Shawmill*, dan *Molding*. PT. GPM sendiri memiliki beberapa cabang dan tempat produksi kayu yang tersebar di Indonesia. Jadi, tidak diragukan lagi terkait banyaknya karyawan yang bekerja di PT GPM.

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai masalah yang berbeda-beda. Pada PT. GPM sendiri ada beberapa masalah yang terjadi. Yaitu dari aspek gaji. Secara teori ketika gaji karyawan meningkat maka kualitas kerja karyawan pun juga meningkat. Namun, hal itu tidak terjadi terhadap para karyawan PT GPM yang kinerjanya semakin menurun. Permasalahan yang terjadi adalah akibat perusahaan selalu telat dalam memberikan gaji para karyawannya.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas. Fasilitas kerja merupakan sebuah alat guna meningkatkan kualitas kerja karyawan. Lupiyanodi (150:2016)

PT GPM sendiri mempunyai fasilitas yang lengkap dari fasilitas administrasi, fasilitas produksi serta fasilitas yang ada di dalam kantor. Namun, permasalahan yang terjadi adalah banyak fasilitas-fasilitas yang mulai rusak dan tidak bisa digunakan. Sayangnya perusahaan tidak mau tau dengan permasalahan itu. Sehingga, membuat para karyawan mengeluh dengan permasalahan tersebut.

Minat merupakan salah satu aspek penting dalam kepribadian. Minat mempengaruhi perilaku manusia dalam hubungan interpersonal, prestasi pendidikan dan pekerjaan, pemilihan aktivitas di waktu luang dan kegiatan sehari-harinya. Dengan demikian jika seseorang memiliki minat kerja tinggi, maka orang tersebut akan memiliki kesiapan saat melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan ada dorongan yang kuat, keseriusan serta keterbiasaan dalam mengerjakannya. Sikap keterbiasaan dan keseriusan dengan pekerjaan yang dilakukannya merupakan salah satu bentuk dari prestasi yang telah ditimbulkan karena adanya dorongan, keseriusan serta keterbiasaan terhadap pekerjaan. Ngali Purwanto (56:2014)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaji

Upah dan gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”.

Fasilitas

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Pandjojo dan husnan (2002: 37),

Minat kerja

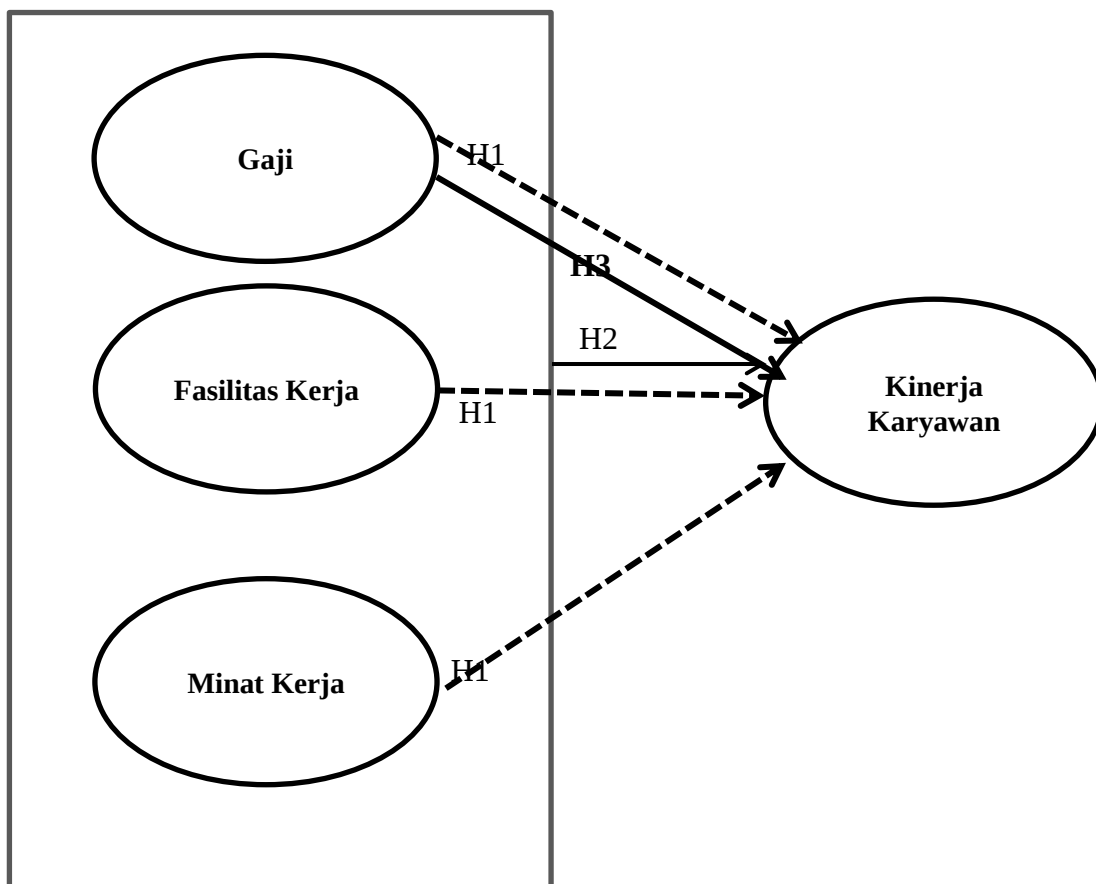
Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Terbentuknya minat diawali oleh perasaan senang dan sikap positif

Kinerja karyawan

Anshory dan Indrasari (2018:208) Kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengangkat tentang pengaruh gaji, fasilitas dan minat kerja terhadap Kinerja karyawan. Yang dapat di lihat pada gambar berikut ini:



Keterangan

..... : Parsial

———— : Simultan

———— : Dominan

Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Gaji, Fasilitas Kerja dan Minat Kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. GPM (Gunung Putra Mandiri)
2. Diduga Gaji berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. GPM (Gunung Putra Mandiri)
3. Diduga Fasilitas berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. GPM (Gunung Putra Mandiri)
4. Diduga Minat Kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. GPM (Gunung Putra Mandiri)

III. METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan dari unit analisa yang ciri – cirinya akan diduga, dimana dalam hal ini subyek penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. GPM yang jumlahnya 100 orang Apabila populasi tidak diketahui, menurut Sugiyono (2014;68) bahwa; “ tekning sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Instrumen yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket.

Identifikasi Variabel Dan Pengukurannya

Berikut identifikasi variabel dan pengukurannya di bawah ini:

1. Gaji(X1)

Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji adalah :

- a. Kelayakan
- b. Motivasi Kerja
- c. Kepuasan Kerja

2. Fasilitas Kerja (X2)

Indikator fasilitas menurut Faisal (2005 ;22) adalah:

- a. Sesuai dengan kebutuhan adalah
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- c. Mudah dalam penggunaan
- d. Mempercepat proses kerja
- e. Penempatan ditata dengan benar

3. Minat Kerja (X3)

Reinata (120:2017) Minat kerja seseorang individu dapat diukur dalam beberapa hal diantaranya:

- a. Ekonomi
- b. Tempat, lokasi yang diinginkan oleh individu dalam bekerja
- c. Kualitas Perusahaan

4. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja Karyawan menurut Anshory dan Indrasari (201 : 2008) adalah:

- a. Ketepatan Penyelesaian tugas

- b. Kesesuaian jam kerja
- c. Tingkat kehadiran

Motivasi Kerja indikator kinerja Karyawan menurut Anshory dan Indrasari (201 : 2008) adalah:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas.
- b. Kesesuaian jam kerja.
- c. Tingkat kehadiran.
- d. Motivasi kerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISA

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pernyataan kuesioner yang nantinya diberikan kepada responden. Bila tingkat dari nilai signifikansi yang diperoleh dari tiap pernyataan jika r hitung $>$ r tabel dengan $\alpha = 0,05$ maka koefisien korelasi tersebut signifikan

Tabel 1:
Hasil Uji Validitas

VVariabel	Pernyataa	Koefisie korelasi	Sig	Keteranga
Gaji X1	X1.1	,981	,000	Valid
	X.1.2	,981	,000	Valid
	X.1.3	,917	,000	Valid
Fasilitas (X2)	X.2.1	,710	,000	Valid
	X.2.2	,654	,000	Valid
	X.2.3	,719	,000	Valid
	X.2.4	,643	,000	Valid
	X.2.5	,719	,000	Valid
Minat Ke (X)	X.3.1	,916	,000	Valid
	X.3.2	,639	,000	Valid
	X.3.3	,916	,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	,532	,000	Valid
	Y.2	,744	,000	Valid
	Y.3	,508	,000	Valid
	Y.4	,744	,000	Valid

Sumber: Lampiran 4, data diolah

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena seluruh item pertanyaan Iklan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,19. Maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dari variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat tersebut seluruhnya valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,5 maka dikatakan variabel tersebut reliabel.

Tabel 2:
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaji (X1)	,957	3	Reliabel
Fasilitas (X2)	,515	5	Reliabel
Minat kerja (X3)	,757	3	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	,501	4	Reliabel

Sumber: Lampiran 4, data diolah Dapat dilihat dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator variabel Gaji, Fasilitas, Minat Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha > 0,50.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96)

Tabel 3:
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics
	B	Std. error	Beta			Tolerance
(Constant)	.942	.977		.964	.337	.885 .893 .991
Total_x1	.300	.050	.338	6.054	.000	
Total_x2	.948	.080	.656	11.822	.000	
Total_x3	.188	.056	.178	3.372	.001	

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut :

$$Y = 0,942 + 0,300 + 0,948 + 0,188 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Gaji

X2 : Fasilitas Kerja

X3 : Minat Kerja

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Dari nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Gaji (X1), Fasilitas (X2) dan Minat Kerja menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari Gaji (X1), Fasilitas (X2) dan Minat Kerja.
2. Variabel Gaji memiliki nilai sebesar 0,300 Artinya jika variabel Gaji naik satu satuan akan menambah Gaji sebesar 0,300 satuan.
3. Variabel Fasilitas mempunyai nilai sebesar 0,948. Artinya jika variabel Fasilitas naik satu satuan akan menambah Fasilitas sebesar 0,948 satuan.
4. Variabel Minat Kerja mempunyai nilai sebesar 0,118. Artinya jika variabel Minat Kerja naik satu satuan akan menambah Minat Kerja sebesar 0,118 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F (simultan) dilakukan untuk membuktikan semua variable bebas bersama-sama atau simultan berdampak pada Minat Kinerja Karyawan. Adapun kriteria yang digunakan

- a. Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$, maka Gaji, fasilitas dan Minat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$, maka Gaji, fasilitas dan Minat Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4:
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	282.181	3	94.060	89.069	.000 ^b
1 Residual	101.379	96	1.056		
Total	383.560	99			

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Berdasarkan tabel 4 Nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $89,069 > 2,561$ maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Gaji (X1), Fasilitas (X2), Minat Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu

“Secara simultan bahwa Gaji (X1), Fasilitas (X2), Minat Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis

H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan a. Pengambilan Keputusan

1). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dengan arti variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka, H_1 ditolak dengan arti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya

Tabel 5
Hasil Uji t (parsial)

	t_{hitung}	t_{Sig}
Gaji (X1)	6,054	0,000
Fasilitas (X2)	11,882	0,000
Minat kerja (X3)	3,372	0,001

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 5 diperoleh nilai sig dari uji t sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara parsial Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 5 diperoleh nilai sig dari uji t sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara parsial Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 5 diperoleh nilai sig dari uji t sebesar 0.001 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara parsial Minat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Tabel 5 diperoleh dari t_{hitung} variabel Fasilitas Sebesar 11.882 yang artinya bahwa Variabel Fasilitas berpengaruh secara dominan daripada variabel lainnya

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang dipaparkan di atas, maka penulis menarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Gaji, fasilitas dan Minat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Gaji, Fasilitas dan Minat Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Minat KreditKinerja Karyawan di PT. Gunung Putra Mandiri”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Gaji, fasilitas dan Minat Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Gaji, Fasilitas dan Minat Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Minat KreditKinerja Karyawan di PT. Gunung Putra Mandiri”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
3. fasilitas Secara Domian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Gaji, berpengaruh signifikan secara Dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunung Putra Mandiri”, dinyatakan ditolak dan tidak terbukti terbukti kebenarannya..

Saran

Berikut adalah saran-saran yang disampaikan pada pihak PT. Gunung Putra Mandiri dalam upaya peningkatan Kinerja Karyawan, yaitu:

1. Diharapkan pihak PT. Gunung Putra Mandiri dapat melakukan pemberian gaji yang tepat waktu terhadap para karyawan agar kinerja karyawan merasa dihargai dengan baik
2. Diharapkan pihak PT. Gunung Putra Mandiri dapat memberikan fasilitas yang memadai dan lengkap serta menjaga kenyamanan dalam bekerja
3. Diharapkan PT. Gunung Putra Mandiri meningkatkan minat kerja karyawan secara bertahap hingga hasilnya kinerja para karyawa sangat memuaskan

DAFTAR PUSTAKA

- Rivendi, Ramlan. 2016. *Pengaruh Gaji dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. MPW*. Hal: 25, Surabaya , 2016.
- Lupiyonodi. 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Makmur*. Hal 150.
- Purwanto, Ngalim. 2014. *Pengaruh Minat kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Ancana Jaya..* Hal: 56.
- Fadjar, Al Anshory., dan Meithiana. I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal: 213, Kediri, Januari 2018
- Follet, Marry Parker 2013. *Definition Of Manajemen*. Hal. 45
- W. Griffin, Ricky. 2012. *Fundamentan Of Mangement*. Hal: 53
-

- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung., Hal:3.
- Al Fajar, siti dan Tri Heru, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta Hal: 93.
- Komaruddin. 2015. *Pengaruh Upah dan Gaji terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Jaya Abadi*. . Hal 95
- Kurniawati, 2103. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Cabang ogyakarta*, Hal: 94
- Faisal, 2015. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT Unggul Abadi*. Hal. 22
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung. CV. Alvabeta Hal: 277.