**PENGARUH GAJI DAN KINERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. LANCAR ABADI MEDAN**

**Grecia Yupastha 1, Syawaluddin 2 dan Aidil Putra3**

1AlumniSTIE Professional Manajemen College Indonesia

email: Greciatan98@gmail.com

2Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: syawal73\_liaw@yahoo.com

3Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: aidilputra82@yahoo.com

***Abstract.*** *Human resources are one of the company's main keys to developing well and supporting the company's success in achieving its goals. Human resources in question are: company employees. PT. Lancar Abadi Medan is a distributor company of Rice cooker Yong Ma's brand. In their daily activities, the company is faced with the problem of lack of employee discipline which can be seen in employees who are often late for work, neglect their duties and responsibilities, and not thorough in their work. This happens allegedly due to Salary and Performance factors from employees. The salary given is not in accordance with the job and also the position obtained is not according to ability, because it is not an employee's field. In addition, the performance of employees is also not high because the leader is unfair in providing targets to be achieved, and the division of tasks and responsibilities aren't according with the employee's position. The purpose of this study is to determine the effect of Salary and Performance on the work discipline of employees PT. Lancar Abadi Medan. The analytical method used is descriptive and quantitative analysis methods. The population in this study is 30 people who were employees of PT. Lancar Abadi Medan and also as a respondent. The methods of data collection is done by observation, interviews, documentation methods, questionnaires distribution, and literature studies. The Variable is measured by a Likert scale. The data analysis model is used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis.These results indicate that partially the salary does not significantly influence the work discipline of employees of PT. Lancar Abadi Medan, while Performance has a significant effect on the discipline of the employees of PT. Lancar Abadi Medan. And simultaneous, salary and performance influence the work discipline of employees of PT. Lancar Abadi Medan.*

***Keywords: Salary, Performance, Work Disciplines***

**I. PENDAHULUAN**

Tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti: modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu: para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya dan kinerja yang dicari oleh perusahaan.

 Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, yang diberikan dalam bentuk gaji. [Gaji](http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2009/03/reward-motivation-and-pay.html) adalah: salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan karena dengan gaji yang diperoleh, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi baik kebutuhan primer maupun sekunder ada kehdupan sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan disiplin karyawan.

Salah satu faktor pendukung gaji, yaitu Kinerja. Kinerja adalah: hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti: standar hasil kerja, pencapaian target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.Adanya kinerja kerja yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Namun, dalam perusahaan PT. Lancar Abadi tidak dapat melihat dari hasil penilaian kinerja karyawan. Dikarenakan tidak adanya sistem penilaian kinerja, yang guna untuk mengetahui apakah karyawan tersebut memiliki peningkatan dalam bekerja untuk ditanyakan langsung kepada atasannya. Hal tersebut kurang *efisien* untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan. Hal yang perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemajuan kinerja karyawan tersebut, perusahaan harus melakukan minimal sekali dalam setahun untuk penilaian kinerja karyawan. Jika terdapat penurunan kinerja, maka perusahaan dapat memanggil karyawan yang bersangkutan kemudian mendiskusikan penyebab apa yang membuat kinerjanya menurun dan mencari cara untuk menyelesaikan masalah tersebut sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah: berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya: gaji, dan kinerja karyawan.

 PT Lancar Abadi perusahaan distributor *rice cooker* merk Yong Ma dan berdiri di Medan sejak tahun 2005, perusahaan sendiri memproduksi beberapa produk seperti:*rice cooker*, *blender, dispenser*, piring dan toples kaca. Yang paling mendominasi di penjualan adalah:*rice cooker* itu sendiri sampai sekarang *rice cooker* Yong Ma semakin banyak produk baru yang diproduksi, sedangkan *blender*, piring, *dispenser* dan toples kaca itu kurang adanya penjualan, maka karena itu *blender*, piring, *dispenser* dan toples kaca dijadikan bonus untuk pembelian *rice cooker* dengan syarat yang berlaku.

Di dalam perusahaan perlu memberikan pelatihan yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap tinggi, sedangkan bagi karyawan gaji merupakan salah satu hal yang bisa meneruskan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Gaji yang di terima di PT. Lancar Abadi dibawah UMR (Upah Minimum Regional). Hal ini juga salah satu faktor yang paling berpengaruh dan menentukan status karyawan. Di dalam pemberian gaji manajer juga perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan disini berarti bahwa pemberian gaji dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus di penuhi oleh karyawan yang bersangkutan, sehingga ada keseimbangan antara pengorbanan dan penghasilan. Para karyawan biasanya menilai keadilan pembayaran gaji mereka melalui pembandingan besarnya gaji antara karyawan satu dengan karyawan-karyawan lainnya. Selain prinsip keadilan, faktor lain yang perlu diperhatikan mengenai masalah gaji adalah: kelayakan. Besarnya gaji yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang ideal.

PT.Lancar Abadi memiliki beberapa kendala yaitu: karyawan sering terlambat masuk kerja dan melalaikan tugas dan tanggung jawabnya, kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, kemudian adanya kecerobohan pengiriman barang yang salah ke *customer* dan kelalaian karyawan dapat merugikan perusahaan, seperti: tidak terkejarnya *deadline* yang ditentukan perusahaan, kecerobohan yang mengakibatkan fasilitas kantor printer rusak, kecerobohan yang dikatakan cukup fatal untuk perusahaan, salahnya membuat laporan dan salah menaruh harga ke *customer,* yang dapat merugikan perusahaan.

Di dalam perusahaan, kedisiplinan karyawan sangatlah penting dan dari hasil kedisiplinan tersebut, maka kedisiplinan kinerja karyawan pelan-pelan akan meningkat karena karyawan menjalankan semua prosedur atau aturan yang disediakan perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki sifat disiplin,maka kinerjanya akan memburuk, dan dampak buruk itu bisa merugikan perusahaan, dikarenakan kecerobahan karyawan dan ketidaktelitian karyawan akan membuat nilai jual perusahaan menurun, dan dengan kecerobohan karyawan, maka berpengaruh terhadap gaji yang akan diperoleh. Perusahaan juga pasti menilai kinerja karyawan untuk memberi gaji yang pantas untuk karyawan dan memberikan sedikit bonus untuk karyawan yang memiliki hasil kerja yang memuaskan.

**II. TINJAUAN PUSTAKA**

**GAJI**

Menurut Zainal,dkk (2015:556), Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang yang diterima seseoranng karyawan kedudukannya dalam perusahaan.

Menurut Elbadiansyah (2019:198), “Gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.”

 Menurut Larasati (2018:97), “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umunya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksanaan (buruh),”

 Menurut Purnaya (2016:126), “Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri.”

 Menurut Zainal,dkk (2015:556-567), Tujuan Pemberian Upah dan Gaji

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabillitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Seikat Buruh
8. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin
9. Pengaruh Pemerintah

Menurut Suparyadi (2015:276-278), Prinsip dasar struktur gaji :

1. Pelaksanaan kewajiban

Dalam perjanjian atau kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan, terdapat kewajiban yang harus dilaksanakan, baik oleh perusahaan maupun oleh karyawan. Perusahaan memiliki kewajiban memberikan satu paket hak finansial dan nonfinansial sebagai kompensasi kepada karyawan sesuai dengan posisi jabatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Artinya, bahwa kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan itu baik jenis maupun jumlahnya berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lain yang memiliki posisi jabatan pimpinan perusahaan mendapat fasilitas rumah dinas atau uang kontrak rumah, dan juga mobil dinas perusahaan berikut pengemudinya atau dapat diganti dengan uang transport. Fasilitas ini tidak diberikan kepada karyawan staf. Mereka hanya diberikan fasilitas transportasi massal (bus) dari perusahaan. Perusahaan juga wajib memberitahukan kebijakan internal ini kepada calon karyawan.

1. Pemilikan hak

Perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan kontribusi dari karyawan, yaitu sejumlah hasil pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama antara perusahaan dengan karyawn. Oleh karena itu, perusahaan wajib menyampaikan kepada karyawan tentang standar hasil pekerjaan yang harus mereka penuhi dengan mendapatkan imbalan kompensasi yang telah disepakati bersama. Dalam hal menuntut hak ini, perusahaan perlu memerhatikan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat dan kecukupan dukungan organisasional yang diberikan kepada karyawan guna melaksanakan pekerjaannya, hambatan situasional baik yang bersifat internal maupun eksternal perusahaan, dan lain-lain. Dengan memerhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan ini, perusahaan memiliki dua kemungkinan untuk melakukan tindakan, yaitu memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbiki faktor-faktor yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang kontribusinya kepada perusahan tidak sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama.

1. Kinerja unggul

Bukanlah suatu hal yang tidak mungkin apabila terdapat karyawan yang memiliki kinerja unggul, yaitu karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang melebihi standar yang telah disepakati bersama..karyawan yang seperti ini tentu merupakan *human capital*yang sangat berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan karyawan seperti ini melalui upaya meningkatkan kepuasannya. Karyawan yang puas akan loyal kepada perusahaan, dan mereka akan lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasaan karyawan yang berkinerja unggul misalnya dengan memberikan bonus dan promosi jabatan.

Menurut Gaol (2014:315-316) menyebutkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi diuraikan dibawah ini :

1. *Supply* dan *demand* tenaga kerja

Walaupun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak di dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa *supply* dan *demand* tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dimana biasanya jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak begitu besar atau langka, sehingga upahnya cenderung tinggi. Sebaliknya untuk jabatan-jabatan yang mempunyai *supply* yang berlimpah maka upah malah rendah.

1. *Labor union* (organisasi pekerja)

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah tidaknya organisasi buruh tetap ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Bahkan *labor union* yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen perusahaan dan ikut menentukan tingkat upah yang dibayar.

1. *Ability to pay* (kemampuan untuk membayar)

Realisasi pemberian upah dan gaji tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Jika ditinjau dari segi perusahaan, upah dikelompokkan sebagai salah satu komponen biaya produksi. Tingginya biaya produksi mengakibatkan kerugian dan perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas kepada pegawai.

1. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi. Semakin tinggi prestasi, seharusnya semakin tinggi upah yang diterima. Prestasi dinyatakan sebagai produktivitas.

1. *Cost of living* (biaya hidup)

Upah cenderung meningkat di kota-kota besar. Pemerintah telah menetapkan peraturan upah untuk suatu prestasi yang disesuaikan dengan kekuatan ekonomi suatu daerah

1. Pemerintah

 Pemerintah biasanya menetapkan tingkat upah minimal untuk setiap daerah kerja.

**KINERJA**

Menurut Mangkunegara (2017:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Wibowo (2014:44), Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisior dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:63), “Kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai tugas dan tanggung jawab mereka.”

Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019:34), “Kinerja hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Menurut Abas (2017:22), “Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.”

Menurut Mubarok (2017:81), Terdapat lima kriteria yang mendasari ukuran-ukuran kinerja pekerjaan, yaitu : kesesuaian strategis, keabsahan, keandalan, penerimaan dan kekhususan

1. Kesesuaian Strategis *(Strategic Congruence)*
2. Keabsahan *(Validity)*
3. Keandalan *(Reliability)*
4. Penerimaan *(Acceptability)*
5. Kekhususan *(Specificity)*

Menurut Sinambela (2016:487), dimensi kinerja menjadi tiga, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Peluang

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:158), Indikator kinerja pegawai di bahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja *(Quality of work)* adalah kualitas kerja yang dicapai.
2. Ketetapan Waktu *(Pomptnees)*
3. Inisiatif *(Initiative)*
4. Kemampuan *(Capability*)

Komunikasi *(Communication*

**Disiplin Kinerja**

Menurut Mulyadi (2015:52), “Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan *efisiensi,* dan meningkatkan produktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi."

Menurut Sutrisno (2017:96), “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.”

Menurut Prihantoro (2019:06), “Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.”

Menurut Hamali (2018:214), Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan data menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk, karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga *efisiensi* dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya. Baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekeerjaannya, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organsiasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mulyadi (2015:54-58), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Faktor pengaruh pemeberian kompensasi
2. Faktor keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan
4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan
5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan
6. Faktor perhatian kepada karyawan
7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hasibuan (2016:194-198), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Waskat,
6. Sanski hukuman,
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan

Dari uraian diatas, maka dapat diduga bahwa Gaji dan Kinerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karayawan sehingga dapat diigambarkan secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut:



**III. METODE PENELITIAN**

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PT. Lancar Abadi Medan berlokasi di Komplek Sampali Baru No. 8-J, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini mulai dilaksanakan dari bulan Agustus 2019 sampai dengan Mei 2020.

**Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2017:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus.”

Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT. Lancar Abadi Medan yang berjumlah 30 orang.

Menurut Arikunto (2017:174), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.”

Menurut Sugiyono (2017:118), “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.”

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait masalah yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Menurut Yusuf (2017:385), Observasi merupakan teknik pengumpulan datayang tepat untuk mencapai tujuan penelitian yang dirumuskan, maka sekurang-kurangnya ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian oleh pengamat dalam pengumpulan data. Ketiga hal tersebut sebagai berikut :

1. Apa yang diamati.
2. Apabila diamati dan bagaimana mencatatnya.
3. Berapa banyak kesimpulan *(inference)* pengamat dilibatkan.
4. Wawancara *(Interview)*

Menurut Yusuf (2017:373), “Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.”

1. Metode Dokumenter

Menurut Hikmawati (2017:84), “ Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.”

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199), “ Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

1. Studi Kepustakaan

Menurut Indra dan Cahyaningrum (2019:26), “Definisi Studi Kepustakaan adalah suatu survey studi deskriptif yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti dengan kepustakaan sebagai sumber data.”

**Jenis dan Sumber Data**

Menurut Pandoyo dan Sofyan (2017:186-187), jenis data menurut cara memperolehnya:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diambil langsung dari obyek penelitian atau merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner dan wawancara.

1. Data Sekunder

Data Sekunder ialah bukti teoritik yang diperoleh melalui studi pustaka. Data Sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi dari studi kepustakaan.

**Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

Menurut Ghozali (2019:52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuisioner.Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas :

1. Jika r­hitung> rtabel, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan *valid* (dengan signifikansi 0,05).
2. Jika r­hitung< rtabel, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak *valid* (dengan signifikansi 0,05).

Menurut Ghozali (2019:47), Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah :

1. Jika *Alpha Cronbach* (α) > 0,7 maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan reliabel.
2. Jika *Alpha Cronbach* (α) < 0,7 maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik Terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Menurut Pandoyo dan Sofyan (2018:222), “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.”

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Kuncoro (2018:123), “Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas*.”*

1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:117), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan antara lain uji *Glejser*, uji korelasi *Spearman*, uji *Park*, dan melihat pada titik pada grafik *Scatter plot*.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:91-92), di bawah ini adalah model umum dari regresi linear berganda dengan p-parameter:

$Y\_{i}$ = $β\_{1}$ + $β\_{2 }X\_{2i}$ + $β\_{3 }X\_{3i}$+ ….+ $β\_{p}X\_{pi}$ + $µ\_{i}$

Dimana arti dari simbol di atas adalah:

$β\_{1}$ = *intercept* dari model

$β\_{2 }$,$β\_{3 }$,…,$β\_{p}$ = koefisien-koefisien regresi parsial dari variabel dependen ke-i

$X\_{2i}$,$X\_{3i}$,..,$X\_{pi}$ = variabel-variabel independen ke-i dengan parameternya

$Y\_{i}$ = variabel dependen ke-i

$µ\_{i}$ = residual (*error*) untuk pengamatan ke-i

**UJI HIPOTESIS**

Pengujjian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Koefisien Determinasi ($R^{2}$)

Menurut Sujarweni (2018:190), Koefisien Determinasi ($R^{2}$) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ($R^{2}$) antara nol dan satu. Nilai $R^{2}$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan penggangu diusahakan minimum sehingga $R^{2}$mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaaan yang sebenarnya.

1. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sujarweni (2018:189-190), Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (X) secara bersama-sama terhadap variable tidak bebas (Y), langkah-langkah pengujian:

Menentukan formulasi Ho dan Ha

 Ho3 : Gaji dan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Lancar Abadi Medan.

 Ha3 : Gaji dan Kinerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Lancar Abadi Medan.

Kesimpulan

Cara 1

1. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima.
2. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Cara 2

1. Fhitung < Ftabel maka Ho diterima.
2. Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak.
3. Uji Pasial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2018:190), “uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial.”

Taraf signifikansi 5%

Ho : Tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Ha : Ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Kriteria:

1. Jika t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Jika t hitung < t tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Atau

1. Jika p < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika p >0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

PT. Lancar Abadi perusahaan distributor *rice cooker* merk Yong Ma dan berdiri di Medan sejak tahun 2005, perusahaan sendiri memproduksi beberapa produk seperti: *rice cooker, blender, dispenser,* piring dan toples kaca. Yang paling mendominasi di penjualan adalah: *rice cooker* itu sendiri sampai sekarang *rice cooker* Yong Ma semakin banyak produk baru yang diproduksi, sedangkan *blender, dispenser*, piring dan toples kaca itu kurang adanya penjualan, maka karena itu *blender,* piring, *dispenser* dan toples kaca dijadikan bonus untuk pembelian *rice cooker* dengan syarat yang berlaku.

PT. Lancar Abadi setiap tahun akan mengeluarkan promosi dalam pembelian *rice cooker*jika pelanggan mengambil barang yang banyak akan mendapatkan bonus *rice cooker* atau *blender* , pusat pasar Yong Ma sendiri adalah: pertokoan. PT.lancar Abadi ada mendistribusikan barang ke berbagai kota, yakni ke Padang Sidempuan, Pekan Baru dan Aceh. Setiap tahun *sales* atau *manager*akan langsung terjun ke lapangan untuk mengecek perkembangan pelanggan yang ada di luar kota.

Visi dari Ceo Yong Ma adalah: untuk terus menentukan pembangunan jangka panjang dalam rangka untuk membentuk kemampuan kita sebagai perusahaan internasional, bahkan saat ini kami terus berusaha keras dengan pengalaman-pengalaman dan pengetahuan yang sudah kami kumpulkan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu:

**Tabel 2.**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -1.296 | 2.984 |  |
| Gaji | .396 | .259 | .244 |
| Kinerja | 1.329 | .339 | .624 |
|  a. Dependent Variable: disiplin kerja |

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 ( Data diolah )

**Disiplin Kerja karyawan = -1.296 + 0,396 Gaji + 1.329 Disiplin kerja + e**

1. Konstanta sebesar -1,296 menyatakan bahwa jika ada Gaji (X1), Kinerja (X2), konstan atau 0, maka disiplin kerja akan turun sebesar 1,296.
2. Koefisien regresi gaji (X1) sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 Satuan Gaji meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,396 dengan anggapan Kinerja (X2) tetap.
3. Koefisien regresi kinerja (X2) sebesar 1,329 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kinerja (X2) akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 1,329 satuan dengan anggapan gaji (X1) tetap.

**Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 2.**

**Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .816a | .666 | .641 |
|  a. Predictors: (Constant), kinerja, gaji |
|  b. Dependent Variable: disiplin kerja |

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Pada Tabel 2 diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,641 berarti gaji dan kinerja dapat menjelaskan disiplin kerja karyawan sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model seperti kepemimpinan, kemampuan, lingkungan kerja, dan sebagainya.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

**Tabel 3.**

**Uji t**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | T | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | -.434 | .668 |
| Gaji | 1.530 | .138 |
| Kinerja | 3.919 | .001 |
|  a. Dependent Variable: disiplin kerja |

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Nilai ttabel untuk tingkat signifikansi 0,05 pada derajat bebas (df) = 30 – 3 = 27 adalah sebesar 2,051. Dengan demikian hasil dari uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji secara parsial untuk variabel gaji mempunyai nilai thitung (1,530) < ttabel (2,051) dan nilai signifikan sebesar 0,138 > 0,05, maka artinya H1 ditolak, gaji tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Lancar Abadi Medan.
2. Hasil perhitungan uji secara parsial untuk variabel kinerja mempunyai nilai thitung (3,919) > ttabel (2,051) dan nilai signifikan sebesar 0,01 < 0,05, maka artinya kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT. Lancar Abadi Medan sehingga H2 diterima.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Berikut hasil pengujiann hipotesis secara simultan yaitu :

**Tabel 4.**

**Pengujian Simultan**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | F | Sig. |
| 1 | Regression | 26.900 | .000b |
| Residual |  |  |
| Total |  |  |
|  a. Dependent Variable: disiplin kerja |
|  b. Predictors: (Constant), kinerja, gaji |

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = k-1 = 3-1 = 2 dan derajat bebas kedua = n-k = 30-3 = 27 adalah 3,35. Hasil perhitungan diperoleh Fhitung (26.900) > Ftabel (3,38) dengan signifikansi 0,000, maka H3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaji dan Kinerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja PT. Lancar Abadi Medan.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut :

1. **Pengaruh Gaji Berpengaruh tehadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lancar Abadi Medan**

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diketahui bahwa variabel Gaji tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lancar Abadi Medan

Hal ini berbanding terbalik dengan Teori Purnaya (2016:126) yang mengatakan bahwa, Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri.

Selain itu, penelitian ini juga tidak sejalan dengan peneliti terdahulu Astutik (2016), “Bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama.”

1. **Pengaruh Kinerja Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lancar Abadi Medan**

Hasil pengujian hipotesis uji t, diketahui bahwa variabel kinerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja PT.Lancar Abadi Medan.

Hasil penelitian ini juga sama dengan teori Bintoro dan Daryanto (2017:63), “Kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai tugas dan tanggung jawab mereka.”

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Isvandari dan Fuadah (2017) yang mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif pada variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh yang simultan variabel penilitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mertijan Kediri

1. **Pengaruh Gaji dan Kinerja Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lancar Abadi Medan**

Berdasarkan uji F yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa gaji dan kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Lancar Abadi Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sinambela (2016:341), “Dalam artian setelah pendisiplinan, kinerjanya akan membaik jika hal tersebut dapat berjalan dengan konsisten, dimungkinkan yang bersangkutan memperoleh promosi dan kenaikan gaji.”

Dalam hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin dari karyawan sangat berpengaruh ketika gaji dan kinerja dalam PT. Lancar Abadi Medan baik. Kinerja yang konsisten akan memungkinkan yang bersangkutan dapat memperoleh promosi dan kenaikan gaji.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahan antara lain sebagai berikut ini :

1. Secara parsial, gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lancar Abadi Medan
2. Secara parsial, kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lancar Abadi Medan
3. Secara simultan, gaji dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lancar Abadi Medan. Apabila gaji dan kinerja tidak mengalami kenaikan atau konstan, maka disiplin kerja karyawan turun sebesar –1.296. Koefisien regresi gaji sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan Satuan Gaji meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,396 dengan anggapan Kinerja tetap. Koefisien regresi kinerja sebesar 1,329 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kinerja akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 1,329 satuan dengan anggapan gaji tetap.

**Saran**

Beberapa saran yang diajukan penulis untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut in:

1. Perusahaan perlu memperhatikan apakah gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan mereka, dan juga apakah posisi yang mereka dapatkan ada yang sesuai dengan kemampuan mereka dan sesuai bidang mereka, agar karyawan akan menjadi cepat dalam menangkap ataupun menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hal ini akan meningkatkan disiplin dari karyawan pada PT. Lancar Abadi Medan
2. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan untuk lebih adil dalam memberikan target yang akan dicapai, jangka waktu dalam pencapaian target agar lebih efisien dan efektif dalam pencapaian target untuk karyawannya. Apabila target yang diberikan kepada karyawan yang adil membuat karyawan berpikir bahwa perusahaan memberi target secara professional. Oleh karena itu, karyawan akan betah kerja sehingga akan bersikap lebih disiplin pada perusahaan dan kinerja juga akan baik.
3. Penulis menyarankan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan lebih diperhatikan dan sesuai dengan kinerja karyawan agar karyawan akan lebih terdorong sehingga meningkatkan disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi gaji dan didukung oleh kinerja yang baik dari karyawan akan menghasilkan disiplin karyawan yang baik pula.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abas, Erjati,H. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru*.Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitiian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media

Elbadiansyah.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH

Gaol, Jimmy. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.

Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21.* Semarang: Undip.

Hamali, Yusuf, Arif. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)

Hasibuan, Malayu,SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali

Indra, Made dan Ika Cahyaningrum. 2019. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Budi Utama.

Kristanti dan Pangastuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta, dan Novita Sari. 2017. *Pengantar Statistika Penelitian*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Larasati,Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Mubarok, Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: IN MEDIA.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA- Anggota IKAPI

Pandoyo dan Sofyan. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan Dan Bisnis Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9 Dilengkapi dengan contoh Proposal S1. S2. Dan S3*. Bogor: In Media.

Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Priyanto, Dwi. 2016. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom.

Sinambela, Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Supomo dan Nurhayati. 2018. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sujarweni, Wiratna. 2016.  *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25. Cetakan Pertama.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Edisi Pertama. Jakarta. Kencana.

Wibowo. 2014. *Edisi Keempat Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal, Rivai, Veithzal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.