

ABSTRAK

Dewasa ini persaingan didalam dunia bisnis sangatlah ketat, begitu pula karyawan yang bekerja di dalamnya. Karyawan sangatlah berperan penting, karena mereka merupakan ujung tombak dari suksesnya sebuah perusahaan, sehingga perusahaan juga diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan melalui gaji ataupun bonus. Hal ini sangatlah jelas karena jika kinerja dari karyawan rendah maka kualitas dan kuantitas yang dihasilkanpun tidak dapat maksimal. Sebaliknya kinerja karyawan tinggi maka produktivitas karyawan juga tinggi, sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dan akan mendatangkan profit yang tinggi pula, serta perusahaan tersebut akan dapat bersaing.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan antara lain seperti Sikap Pimpinan, Gaji, Jaminan Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja. Pemberian gaji tidak hanya sebagai kontribusi dari pekerjaan yang mereka berikan tetapi juga berdasarkan kecakapan, jenis pekerjaannya, tingakat kehadiran dsb. Jika pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai maka secara tidak langsung dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Dengan adanya Sikap Pimpinan yang tegas dan berwibawa serta gaji yang besar dapat memacu disiplin karyawan yang semakin baik. Mereka akan menyadari tanggung jawab akan pekerjaan mereka serta akan mentaati peraturan yang berlaku. Dan dengan begitu akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini pun juga terjadi pada Depot Bakwan Kapasari di Surabaya.

Kinerja karyawan di ukur dari beberapa variabel, yaitu : Sikap pimpinan (X_1), Gaji (X_2), Jaminan kesejahteraan (X_3), Lingkungan kerja (X_4). Analisis uji hipotesis yang digunakan adalah uji F yaitu untuk mengetahui hubungan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan uji t yaitu untuk mengetahui secara parsial hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signikan yang digunakan adalah 5%. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas, yaitu: Sikap pimpinan (X_1), Gaji (X_2), Jaminan kesejahteraan (X_3), Lingkungan kerja (X_4) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} (10,033) > F_{tabel} (2,61)$.

Secara parsial Variabel Sikap pimpinan (X_1) dengan $t_{hitung} (-2,104) < t_{tabel} (1,960)$, ini berarti variabel Sikap pimpinan (X_1) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Variabel Gaji (X_2) dengan nilai $t_{hitung} (0,322) < t_{tabel} (1,960)$, ini berarti variabel Gaji (X_2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Variabel Jaminan kesejahteraan (X_3) dengan nilai $t_{hitung} (3,355) > t_{tabel} (1,960)$, ini berarti variabel Jaminan kesejahteraan (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Variabel Lingkungan kerja (X_4) dengan nilai $t_{hitung} (2,423) > t_{tabel} (1,960)$, ini berarti variabel Lingkungan kerja (X_4) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).