

Pengaruh *Work Discipline, Workload Dan Salary Terhadap Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck

Sofyan Efendi

Manajemen S-1 STIE Putra Bangsa Kebumen

sofyaneffendi096@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *pengaruh work discipline, workload dan salary terhadap employee performance* di Benteng Van Der Wijck. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Benteng Van Der Wijck dengan jumlah responden 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu teknik total *sampling* atau sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS *for windows* versi 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel *work discipline* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, variabel *workload* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, variabel *salary* berpengaruh terhadap *employee performance*. Nilai F_{hitung} sebesar 44,188 lebih besar dari F_{tabel} 2,79 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan variabel *work discipline, workload dan salary* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Kata kunci: *work discipline, workload, salary, employee performance*.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, workload and salary on employee performance in Van Der Wijck Fortress. The population in this study were employees at Van Der Wijck Fortress with 52 respondents. The sampling technique used is total sampling technique or saturated sample because the population is less than 100 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis and the coefficient of determination. Data processing aids used are SPSS for windows version 24.0. The results of this study indicate that: Work discipline variables significantly influence employee performance, workload variables significantly influence employee performance, salary variables affect employee performance. F_{count} value was 44,188 bigger than F_{table} 2,98 with sig 0,000 smaller than 0,05, indicating that simultaneously variables of work discipline, workload and salary have a significant effect on employee performance.

Keywords: *work discipline, workload, salary, employee performance*.

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2005:10), penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan sulit. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan. Perusahaan harus benar-benar selektif untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam perilaku karyawan maupun *employee performance*.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Manajer Benteng Van Der Wijck diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja. Masalah tersebut yaitu karyawan sering mendapat komplain dan kesulitan ketika menangani tamu-tamu di hotel, cafe, gedung. Kemudian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga membuat karyawan kurang produktif.

Lalu masalah yang terakhir beberapa karyawan mangkir bekerja.

Menurut Sinambela (2016:332) *discipline* juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. *Work discipline* tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena *work discipline* dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, *work discipline* karyawan di Benteng Van Der Wijck mengalami penurunan karena ada beberapa karyawan yang terlambat datang untuk masuk bekerja pada pukul 08.00 dan meningkatnya absensi karyawan yang tidak berangkat tanpa keterangan setiap bulan. Kurang disiplinnya karyawan tentunya terjadi karena perusahaan kurang jelas dan tegas dalam menerapkan aturan kedisiplinannya.

Pengaruh *Work Discipline*, *Workload* Dan *Salary* Terhadap *Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck

Menurut Munandar (2005) *workload* adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan *workload* baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai *workload*. Faktor kedua penyebab menurunnya *employee performance* di Benteng Van Der Wijck adalah *workload*. Hal tersebut terjadi karena *workload* yang tinggi dimana beberapa karyawan bekerja dengan tambahan waktu ekstra tanpa adanya shift pergantian karyawan sehingga para karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kemudian pembagian *workload* antara karyawan di wahana permainan, cafe dan perhotelan tidak merata dan cenderung lebih berat beban karyawan di cafe dan perhotelan.

Menurut Ruky (2010:8) *salary* dapat didefinisikan sebagai hasil atas kerja keras dan pengabdian SDM yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Berdasarkan hasil wawancara *salary* karyawan setiap bulannya yaitu sebesar Rp. 1.500.000,00. *Salary* tersebut tidak memenuhi standar UMK di Kabupaten Kebumen pada tahun ini yang mencapai Rp. 1.835.000,00. Selain itu Manajer terkadang terlambat atau tidak tepat waktu ketika memberi *salary* kepada karyawannya, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi *employee performance* di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut timbul pemikiran penulis bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkesinambungan dan mempengaruhi *employee performance*. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh *Work Discipline*, *Workload* Dan *Salary* Terhadap *Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck?
2. Bagaimana pengaruh *workload* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck?
3. Bagaimana pengaruh *salary* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck?
4. Bagaimana pengaruh *work discipline*, *workload* dan *salary* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck secara simultan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.
3. Untuk mengetahui pengaruh *salary* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work discipline*, *workload* dan *salary* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck secara simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Employee Performance

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2009:127), kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang didapatkan dari karyawan.

Indikator *Employee Performance*

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai *employee performance*, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Work Discipline

Work discipline menurut Hasibuan (2002) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. *Work discipline* merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik *work discipline* karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan *work discipline* yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2009:193).

Indikator *Work Discipline*

Dalam penelitian ini indikator *work discipline* yang digunakan yaitu indikator menurut Rivai (2005: 444) yang meliputi:

- a. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki *work discipline* rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis

Pengaruh *Work Discipline*, *Workload* Dan *Salary* Terhadap *Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari *work discipline* karyawan.

Workload

Menurut Munandar (2005) *workload* adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan *workload* baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai *workload*.

Indikator Workload

Dalam penelitian ini indikator *workload* yang digunakan menggunakan indikator *workload* menurut Menpan dalam Sitepu (2013) yang meliputi:

- Beban yang dirasakan secara fisik
- Beban yang dirasakan secara mental
- Beban yang berhubungan dengan waktu kerja
- Jumlah pekerjaan.

Salary

Salary menurut Dessler (2011:85) adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai. *Salary* adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan *salary* yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Ruky (2010:8) *salary* dapat didefinisikan sebagai hasil atas kerja keras dan pengabdian SDM yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Pengertian Upah dan *salary* 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.

Indikator Salary

Dalam penelitian ini indikator *salary* yang digunakan yaitu indikator menurut Hariandja (2002:34) yaitu meliputi:

- Kesesuaian *salary* dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai
- Kesesuaian *salary* dengan harapan pegawai
- Kesesuaian *salary* dengan kebutuhan pegawai
- Ketepatan waktu pemberian *salary* pegawai

- H₁: Terdapat pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck
- H₂: Terdapat pengaruh *workload* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck
- H₃: Terdapat pengaruh *salary* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck
- H₄: Terdapat pengaruh *work discipline*, *workload* dan *salary* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck secara simultan

HIPOTESIS PENELITIAN

METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Benteng Van Der Wijck yang berjumlah 52 orang.

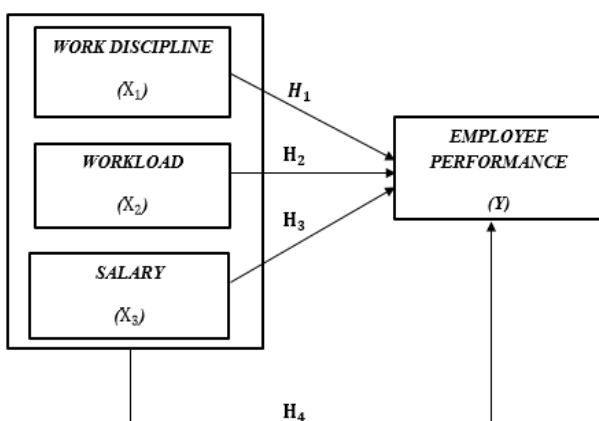
Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 52 orang karyawan Benteng Van Der Wijck.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahanbahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis



Gambar II-1 Kerangka Teoritis

Pengaruh *Work Discipline*, *Workload* Dan *Salary* Terhadap *Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck

Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 24.00 for Windows*

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, lalu analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase(%)
1	Laki-laki	23	44,3
2	Perempuan	29	55,7
Jumlah		52	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah perempuan yaitu sebanyak 29 orang responden atau 55,7% dan sisanya sebanyak 23 orang responden atau 44,3% adalah laki-laki.

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	20-29	19	36,5
2	30-39	11	21,2
3	40-49	14	26,9
4	>50	8	15,4
Jumlah		52	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan responden berdasarkan umur dari 52 responden terdapat 19 orang responden atau 36,5% mempunyai umur 20 sampai dengan 29 tahun, 11 orang responden atau 21,2% mempunyai umur antara 30 sampai dengan 39 tahun, 14 orang responden atau 26,9% mempunyai umur antara 40 sampai dengan 49 tahun dan 8 responden atau 15,4% mempunyai umur lebih dari 50 tahun.

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase(%)
1	SMP	3	5,8
2	SMA	42	80,8
3	S1	7	13,4
Jumlah		52	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 52 responden terdapat 3 orang responden atau 5,8% yang berpendidikan SMP, terdapat 42 orang responden atau 80,8% yang berpendidikan SMA, terdapat 7 orang responden atau 13,4% yang berpendidikan S1.

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1-5 Tahun	22	42,3
6-10 Tahun	13	25
11-15 Tahun	11	21,2
>16 Tahun	6	11,5
Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun berjumlah 22 orang (42,3%), lalu yang mempunyai masa kerja 6-10 tahun berjumlah 13 orang (25%), yang mempunyai masa kerja 11-15 tahun berjumlah 11 orang (21,2%), dan yang mempunyai masa kerja lebih dari >15 tahun berjumlah 6 orang (11,5%).

ANALISIS STATISTIK

Uji Validitas

. Instrumen ini diujicobakan pada Karyawan Benteng Van Der Wijck dengan jumlah 52 responden dengan derajat kebebasan 50 dengan uji signifikan 0,05 maka diperoleh angka 0,230. Adapun rincian hasil uji untuk masing-masing variabel:

Variabel *Work Discipline* (X_1)

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel *Work Discipline* (X_1)

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5, hasil uji validitas

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,849	0,230	Valid
2	0,726	0,230	Valid
3	0,749	0,230	Valid
4	0,843	0,230	Valid
5	0,787	0,230	Valid

menunjukkan bahwa semua instrumen *work discipline* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti

Pengaruh *Work Discipline*, *Workload* Dan *Salary* Terhadap *Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck

bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *work discipline* dinyatakan valid atau sah.

Variabel *Workload* (X_2)

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel *Workload* (X_2)

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,870	0,230	Valid
2	0,871	0,230	Valid
3	0,862	0,230	Valid
4	0,922	0,230	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *workload* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *workload* dinyatakan valid atau sah.

Variabel *Salary* (X_3)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel *Salary* (X_3)

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,817	0,230	Valid
2	0,905	0,230	Valid
3	0,714	0,230	Valid
4	0,871	0,230	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *salary* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *salary* dinyatakan valid atau sah.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Performance* (Y)

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,923	0,230	Valid
2	0,945	0,230	Valid
3	0,858	0,230	Valid
4	0,936	0,230	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *employee performance* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *employee performance* dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 24.00 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r kritis	Keterangan
1	<i>Work Discipline</i>	0,849	0,60	Reliabel
2	<i>Workload</i>	0,901	0,60	Reliabel
3	<i>Salary</i>	0,848	0,60	Reliabel
4	<i>Employee Performance</i>	0,936	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:96), uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,10$ (10%). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Colinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Work Discipline</i>	0,452	2,212
<i>Workload</i>	0,405	2,471
<i>Salary</i>	0,727	1,376

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan

Pengaruh *Work Discipline*, *Workload* Dan *Salary* Terhadap *Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck

yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas dengan ditunjukkan oleh nilai sig > 0,05 (tidak signifikan) (Ghozali, 2011: 139).

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas, dilakukan melalui metode Uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

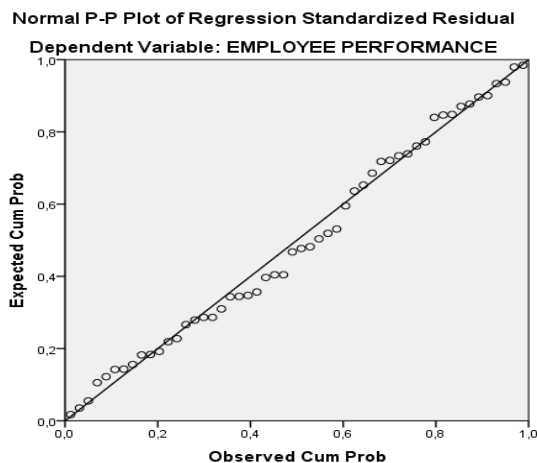
No	Variabel	Nilai sig.
1	<i>Work Discipline</i>	0,533
2	<i>Work Load</i>	0,315
3	<i>Salary</i>	0,090

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 1

Grafik Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil uji normalitas pada gambar IV-1, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *work discipline* (X_1), *workload* (X_2) dan *salary* (X_3) yang berpengaruh terhadap *employee performance* (Y)

karyawan di Benteng Van Der Wijck. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standard		Sig.	Collinearity	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t		Statistics	Tolerance VIF
(Constant)	-1,124	1,257		-,974	,335		
<i>Work Discipline</i>	,254	,102	,275	2,486	,016	,452	2,212
<i>Workload</i>	,396	,112	,414	3,535	,001	,405	2,471
<i>Salary</i>	,399	,108	,323	3,706	,001	,727	1,376

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = -1,124 + 0,254X_1 + 0,396X_2 + 0,399X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -1,124 mengindikasikan bahwa tanpa adanya nilai *work discipline* (X_1), *workload* (X_2) dan *salary* (X_3), nilai *employee performance* (Y) sebesar -1,124.
2. Koefisien untuk variabel *work discipline* (X_1) sebesar 0,254 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada *work discipline* (X_1) sebesar 1 satuan, maka *employee performance* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,254 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.
3. Koefisiensi untuk variabel *workload* (X_2) sebesar 0,396 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya *workload* (X_2) sebesar 1 satuan mengakibatkan peningkatan *employee performance* (Y) sebesar 0,396 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.
4. Koefisiensi untuk variabel *salary* (X_3) sebesar 0,399 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya *salary* (X_3) sebesar 1 satuan mengakibatkan peningkatan *employee performance* (Y) sebesar 0,399 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (*work discipline, workload dan salary*) terhadap variabel terikat (*employee performance*) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan t tabel menggunakan rumus $df = n - k$ ($52 - 3 = 49$), sehingga diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 1,676. Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV-12 berikut ini:

Tabel 13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)	-1,224	1,257		-,974	,335		
<i>Work Discipline</i>	,254	,102	,275	2,486	,016	,452	2,212
<i>Workload</i>	,396	,112	,414	3,535	,001	,405	2,471
<i>Salary</i>	,399	,108	,323	3,706	,001	,727	1,376

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 13 maka dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel *work discipline* (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,486 dan nilai sig sebesar 0,016 terhadap *employee performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,676 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *work discipline* mempunyai pengaruh terhadap *employee performance* secara signifikan sehingga H_1 diterima.
- Variabel *workload* (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,535 dan nilai sig sebesar 0,001 terhadap *employee performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,676 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *workload* mempunyai pengaruh terhadap *employee performance* secara signifikan sehingga H_2 diterima.
- Variabel *salary* (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,706 dan nilai sig sebesar 0,001 terhadap *employee performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,676 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *salary* mempunyai pengaruh terhadap

employee performance secara signifikan sehingga H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,287	3	109,762	44,188	,000 ^b
	Residual	119,232	48	2,484		
	Total	448,519	51			

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

b. Predictors: (Constant), *Salary, Workload, Work Discipline*

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 14, nilai F_{hitung} sebesar 44,188 lebih besar dari F_{tabel} 2,79 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *work discipline, workload dan salary* berpengaruh terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai R^2 berada antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,718	1,57607

a. Predictors: (Constant), *Salary, Workload, Work Discipline*

b. Dependent Variable: *Employee Performance*

Tabel 15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang

Pengaruh *Work Discipline*, *Workload* Dan *Salary* Terhadap *Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck

diperoleh sebesar 0,718. Hal ini berarti 71,8% *employee performance* dapat dijelaskan oleh variabel *work discipline*, *workload* dan *salary*. Dan 28,2% *employee performance* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

***Work Discipline* berpengaruh terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.**

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel *work discipline* (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,486 dan nilai sig sebesar 0,016 terhadap *employee performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,676 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel *work discipline* berpengaruh terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck, artinya indikator *work discipline* yang meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis dapat meningkatkan secara signifikan *employee performance* di Benteng Van Der Wijck. Sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) yang menyatakan “*Work discipline* mempengaruhi *employee performance*, semakin tinggi *work discipline* seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) pengaruh *work discipline* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*, artinya pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance* searah, apabila *work discipline* meningkat maka *employee performance* juga akan meningkat namun apabila *work discipline* karyawan menurun maka *employee performance* juga ikut menurun.

***Workload* berpengaruh terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.**

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel *workload* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,535 dan nilai sig sebesar 0,001 terhadap *employee performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,676 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel *workload* mempunyai pengaruh positif terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck, artinya semakin meningkat *workload* karyawan maka *employee performance* juga meningkat. Jadi dapat dinyatakan, terjadi hubungan yang tidak linier antara *workload* dan *employee performance*. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeky K. R. Rolos, Sofia A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota mengatakan bahwa variabel *workload* berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

***Salary* berpengaruh terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.**

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel *salary* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,706 dan nilai sig sebesar 0,001 terhadap *employee performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,676 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel *salary* berpengaruh terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck artinya, indikator *salary* yang meliputi kesesuaian salary dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, kesesuaian salary dengan harapan pegawai, kesesuaian salary dengan kebutuhan pegawai dan ketepatan waktu pemberian salary pegawai dapat mempengaruhi *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Havidatun Nadziroh Al Ghozali dan Sandi Eka Suprajang (2017) dengan judul Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penetapan Gaji pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar mengatakan bahwa Hasil analisa data menunjukkan bahwa bahwa variabel *salary* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Variabel bebas yaitu penetapan *salary* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *employee performance* (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *salary* maka semakin tinggi pula *employee performance*. Jadi, jika di Benteng Van Der Wijck karyawan mendapat gaji yang sesuai standar UMK bahkan bisa lebih tinggi dengan tambahan bonus lembur, *reward* atas prestasi kerja atau hal lain serta penggajian karyawan yang tepat waktu maka bisa dipastikan juga *employee performance* meningkat.

***Work discipline*, *workload* dan *salary* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.**

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 44,188 lebih besar dari F_{tabel} 2,79 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *work discipline*, *workload* dan *salary* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck. Besarnya sumbangan efektif dari *work discipline*, *workload* dan *salary* secara bersama-sama terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 71,8% dan sisanya sebesar 28,2% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *work discipline*, *workload* dan *salary* terhadap *employee performance* di Benteng Van Der Wijck” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh *Work Discipline, Workload* Dan *Salary* Terhadap *Employee Performance* Di Benteng Van Der Wijck

1. *Work discipline* berpengaruh terhadap *employee performance*. Artinya semakin tinggi *work discipline* karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *work discipline* berpengaruh dalam meningkatkan *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.
2. *Workload* berpengaruh terhadap *employee performance*. Artinya semakin meningkatnya *workload* karyawan maka akan meningkatkan *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh dalam meningkatkan *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.
3. *Salary* berpengaruh terhadap *employee performance*. Artinya semakin tinggi *salary* karyawan maka akan semakin tinggi *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *salary* berpengaruh dalam meningkatkan *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.
4. *Work discipline, workload* dan *salary* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee performance*. Artinya dengan semakin tingginya *work discipline* karyawan dalam bekerja, pemberian *workload* yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis karyawan serta *salary* yang lebih baik dan tepat waktu akan meningkatkan *employee performance* menjadi lebih tinggi. Hal ini menunjukkan variabel *Work discipline, workload* dan *salary* memiliki pengaruh dalam meningkatkan *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.

Saran

Penulis memberikan saran kepada pihak manajemen di Benteng Van Der Wijck agar ke depannya lebih memperhatikan pemberian *workload* kepada karyawan agar sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis, mengatur *work discipline* karyawan agar mereka lebih disiplin dan taat peraturan, memenuhi *salary* karyawan sesuai dengan standar UMK dan memberi *salary* tepat waktu kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan *employee performance* di Benteng Van Der Wijck.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian dan menambah jangka waktu penelitian yang lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, S.Ruky. 2010. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Al Fajar, Siti dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.

Dwining Tyas, Rima dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 62 No. 1 September. 172-180.

Havidatun Nadziroh Al Ghozali dan Sandi Eka Suprajang. 2017. "Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penetapan Gaji pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*. Vol. 2 No. 2. 107-118.

Jeky K. R. Rolos, Sofia A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 4 Tahun 2018. Hal. 19-27.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Munandar, A.S. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Sinambela, L. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978-1105.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada