



JURNAL MANAJEMEN, EKONOMI, BISNIS DAN KEUANGAN (JMEBK) SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IGI

Pengaruh Gaji Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Optik Melawai Brand Office (Bagian Warehouse Cabang Jakarta Barat)

Sudaryuni¹

sudaryuni@stie-igi.ac.id¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI¹²



: -



: [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Sejarah Revisi Artikel :

1. Penerimaan Artikel : 6 Februari 2023

Korespondensi Penulis : Sudaryuni

ABSTRAK

Dalam menghadapi persaingan global saat ini, sebuah perusahaan perlu untuk memaksimalkan kinerjanya dengan berbagai cara. Gaya kepemimpinan ialah faktor sentral dalam suatu organisasi, di mana kepemimpinan yang baik memudahkan pencapaian tujuan. Kinerja karyawan yang rendah di perusahaan ini diidentifikasi dipengaruhi oleh faktor gaji, upah, dan tunjangan yang diberikan. Penelitian ini mengambil objek di PT. Optik Melawai Group yang bergerak di bidang optik, dan penelitian ini berfokus pada bagian *warehouse*.

Tujuan penelitian yaitu untuk memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, serta mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Optik Melawai Brand Office Bagian Warehouse Cabang Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (seluruh sampel).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan; 2. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; 3. Terdapat pengaruh antara gaji dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Model regresi berganda yang dihasilkan adalah $Y=4,779+0,294X_1+0,633X_2$.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 84,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaji dan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Pengaruh Gaji, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dalam menghadapi era persaingan global yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya melalui berbagai strategi manajemen sumber daya manusia. Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari fluktuasi kinerja setiap individu atau karyawan yang ada di dalamnya. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, perusahaan memerlukan faktor penggerak utama, di mana gaya kepemimpinan yang efektif memegang peranan sentral dalam mengarahkan institusi mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan wujud kesungguhan pihak perusahaan dalam menjaga produktivitas agar target omzet dapat terus meningkat.

Selain faktor kepemimpinan, pemberian kompensasi berupa gaji merupakan hal pokok yang harus diperhatikan oleh manajemen. Gaji, upah, maupun tunjangan merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan perusahaan atas kontribusi yang telah dicurahkan karyawan. Semangat kerja sering kali dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima; apabila karyawan merasa insentif yang diterima tidak sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka motivasi kerja akan menurun yang berujung pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, optimalisasi antara hak karyawan (gaji) dan arahan pimpinan (gaya kepemimpinan) menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Fenomena yang terjadi pada PT. Optik Melawai Brand Office, khususnya pada bagian Warehouse Cabang Jakarta Barat, menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Masalah utama yang teridentifikasi adalah kurangnya pemberian apresiasi atau *reward* finansial bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu, terdapat keluhan mengenai transparansi sistem penggajian yang dirasa tidak sesuai dengan kontribusi nyata yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Ketidakpuasan ini menciptakan demotivasi yang berdampak pada ketidaktercapaian target operasional di bagian gudang.

Permasalahan kinerja di bagian *warehouse* tersebut juga dipicu oleh penerapan gaya kepemimpinan yang dianggap kurang tepat. Pimpinan dinilai kurang tanggap terhadap situasi lapangan dan sering kali mengabaikan komunikasi dua arah, yang memicu kecemburuan sosial antar karyawan. Beberapa karyawan dilaporkan mengalami demosi kinerja, seperti ketidaktepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan, karena merasa tidak memiliki gagasan atau motivasi dari pihak manajemen untuk berkembang. Hal ini diperparah dengan sikap pemimpin yang terkadang dinilai buruk sehingga menurunkan moral kerja bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mendesak untuk dilakukan guna menguji secara empiris sejauh mana variabel finansial dan manajerial memengaruhi produktivitas di bagian gudang. Penelitian ini berfokus pada analisis mendalam mengenai pengaruh gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat

menjadi landasan bagi PT. Optik Melawai dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif di masa depan.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan misi organisasi. Menurut Moeheriono (2014), kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut. Hasibuan (2016) juga menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan dan pengalaman.

Untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan telah tercapai, terdapat beberapa indikator utama yang digunakan. Merujuk pada dimensi penilaian kinerja, indikator tersebut meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sesuai peraturan, tingkat disiplin dalam menghormati waktu dan sistem kerja, serta kemampuan dalam melakukan kerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

2. Gaji (X1)

Gaji didefinisikan sebagai balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pekerja yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Ruky (2016) menjelaskan bahwa gaji menggambarkan pembayaran jasa atas kerja dalam satuan waktu yang lebih panjang, biasanya bulanan, dan sering kali dianggap sebagai biaya tetap (*fixed cost*) bagi perusahaan. Mulyadi (2016) menambahkan bahwa selain gaji pokok, karyawan juga berhak menerima tunjangan seperti tunjangan jabatan, perumahan, transportasi, dan makan sebagai bagian dari total kompensasi.

Besaran gaji yang diberikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti produktivitas kerja karyawan, biaya hidup di daerah setempat, serta kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar. Selain itu, posisi jabatan dan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja juga menjadi penentu dominan dalam besaran upah yang diterima. Indikator gaji dalam penelitian ini mencakup tingkat gaji (*pay level*) yang dirasa adil, kompensasi atau keuntungan tambahan (*benefits*), serta kebijakan kenaikan gaji (*pay raise*) secara berkala.

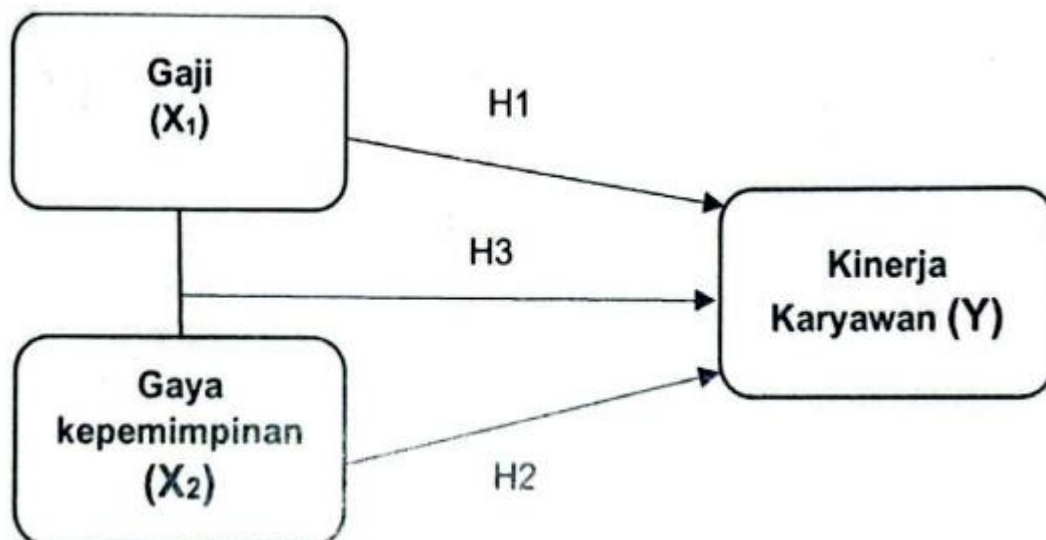
3. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau kode etik yang dirancang untuk memengaruhi bawahan guna memaksimalkan kinerja dan memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan merupakan seperangkat karakteristik yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memacu semangat kerja karyawan, sedangkan kepemimpinan yang buruk dapat menjadi penghambat utama kemajuan institusi.

Indikator gaya kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan mengambil keputusan yang tepat dan cepat, kemampuan memotivasi melalui pemberian penghargaan, serta kemampuan komunikasi yang mudah dipahami oleh bawahan. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dengan sikap tegas, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap masalah yang terjadi, serta mampu mengendalikan emosi dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

4. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menempatkan Gaji (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen yang diprediksi memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan ini didasarkan pada asumsi bahwa peningkatan keadilan sistem gaji dan efektivitas gaya kepemimpinan akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan di bagian *warehouse*.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Ulasan penelitian terdahulu memberikan landasan empiris yang kuat mengenai bagaimana faktor finansial dan manajerial berkontribusi terhadap produktivitas individu dalam

organisasi. Berdasarkan sumber literatur, berikut adalah detail mendalam dari ketiga penelitian tersebut:

1. **Cristilia (2013) – Fokus pada Keadilan Gaji dan Masa Kerja** Dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh gaji, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Jaya Sentosa Surabaya"*, Cristilia menemukan bahwa gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa gaji bukan sekadar biaya, melainkan balas jasa finansial yang jika diberikan secara adil sesuai pengorbanan kerja, akan meningkatkan gairah kerja. Temuan Cristilia menunjukkan bahwa selain gaji, variabel masa kerja juga memberikan kontribusi serempak dalam menentukan seberapa optimal karyawan memberikan hasil kerjanya bagi perusahaan di Surabaya tersebut.
2. **Rahadian Fernanda (2016) – Kekuatan Gaya Kepemimpinan sebagai Motivator** Fernanda melakukan studi komprehensif mengenai *"Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan"*. Hasil analisis statistiknya menunjukkan angka yang sangat signifikan, dengan nilai uji t parsial sebesar 6,962 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa gaya kepemimpinan adalah "faktor sentral" yang mampu menggerakkan perusahaan. Kesimpulan penting dari studi ini adalah bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan yang baik memudahkan pencapaian tujuan karena pimpinan mampu memotivasi dan mengarahkan perilaku bawahan secara konsisten.
3. **Grecia Yupastha et al. (2021) – Korelasi Gaji dengan Disiplin dan Kinerja** Penelitian terbaru oleh Yupastha, Syawaluddin, dan Aidil Putra yang berjudul *"Pengaruh Gaji Dan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Lancar Abadi Medan"* memberikan dimensi tambahan pada teori kinerja. Studi ini mengonfirmasi bahwa gaji dan kinerja memiliki korelasi signifikan dalam memengaruhi disiplin kerja. Gaji dipandang sebagai imbalan yang bernilai ekonomi yang memicu tanggung jawab; apabila sistem penggajian transparan dan sesuai dengan kontribusi nyata karyawan, maka disiplin kerja akan meningkat. Temuan ini mendukung landasan teori bahwa optimalisasi kinerja merupakan wujud kesungguhan pihak perusahaan melalui pemberian insentif yang tepat.

Metodologi Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode kuantitatif dipilih karena berlandaskan pada pemikiran positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui perangkat analisis statistik.

2. Sumber Data

- a. **Data Primer:** Data diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Optik Melawai Brand Office bagian Warehouse.
- b. **Data Sekunder:** Data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung melalui studi literatur, buku perpustakaan, jurnal penelitian terdahulu, serta dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di bagian *warehouse* PT. Optik Melawai Brand Office Cabang Jakarta Barat yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (total sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya yang relatif kecil.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5, di mana skor 5 mewakili perilaku/persepsi paling tinggi (Sangat Setuju) dan skor 1 mewakili yang paling rendah (Sangat Tidak Setuju).

5. Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0 dengan tahapan analisis sebagai berikut:

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner sebagai alat ukur penelitian memiliki kualitas yang baik dalam mengumpulkan data.

1. **Uji Validitas:** Uji ini menunjukkan sah atau tidaknya suatu butir pertanyaan dalam kuesioner. Kriteria penentuannya adalah dengan membandingkan nilai *rhitung* dengan *rtabel* (0,374 untuk sampel 30 orang). Jika *rhitung* > *rtabel*, maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Berdasarkan data penelitian, seluruh butir pertanyaan untuk variabel Gaji (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.
2. **Uji Reliabilitas:** Uji ini mengukur konsistensi atau stabilitas jawaban responden terhadap kuesioner dari waktu ke waktu. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60. Hasil penelitian menunjukkan nilai Alpha sebesar 0,770 (X_1), 0,730 (X_2), dan 0,784 (Y), yang semuanya berada di atas ambang batas 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin kelayakan model regresi agar tidak terjadi bias dalam estimasi.

1. **Uji Normalitas:** Bertujuan menguji apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, data dinyatakan normal jika nilai signifikansinya $>0,05$. Dalam penelitian ini, nilai signifikansi sebesar 0,20, sehingga model regresi layak dipakai.
2. **Uji Multikolinearitas:** Digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model yang baik tidak memiliki interkorelasi kuat, ditandai dengan nilai Tolerance $>0,1$ dan nilai VIF <10 . Hasil uji menunjukkan nilai Tolerance 0,618 dan VIF 1,618, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.
3. **Uji Heteroskedastisitas:** Menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik harus bersifat *homoskedastisitas* (varians tetap). Penelitian ini menggunakan Grafik Scatterplot yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk memprediksi arah dan besarnya hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah: $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$

1. **Konstanta (α):** Menunjukkan bahwa jika gaji dan gaya kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar α .
2. **Koefisien X_1 (βX_1):** Setiap kenaikan satu satuan gaji akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar β satuan.
3. **Koefisien X_2 (βX_2):** Setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar β satuan.

d. Uji Hipotesis

1. **Uji t (Parsial):** Digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu. Dengan membandingkan *thitung* dan hasil perhitungan dari *ttabel* atau dengan melihat signifikansi dengan nilai $\alpha < 0,05$, sehingga secara parsial dapat memperlihatkan pengaruh masing-masing variabel.
2. **Uji F (Simultan):** Menguji pengaruh variabel secara bersama-sama. Dengan membandingkan nilai *Fhitung* dengan *Ftabel* atau membandingkan signifikansi dengan nilai α sebesar 0,05. Dimana jika F-hitung lebih besar dari F-tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , maka gaji dan gaya

kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Koefisien Determinasi (R^2):** Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap Y. Semakin besar nilai **Adjusted R Square** maka variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaji dan gaya kepemimpinan, dinilai menjadi faktor dominan pada penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Optik Melawai didirikan pertama kali pada tahun 1981 di Jakarta, Indonesia. Hingga saat ini, perusahaan telah berkembang pesat dengan memiliki sekitar 320 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Nama "Optik Melawai" sendiri diambil dari lokasi gerai pertama yang dibuka di kawasan Jalan Melawai, Jakarta Selatan. Penelitian ini secara spesifik mengambil objek pada bagian Warehouse Cabang Jakarta Barat, di mana operasionalnya sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan gaji dan gaya kepemimpinan dari atasan untuk menjaga produktivitas kerja karyawan.

2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Keabsahan Data

1. **Uji Validitas:** Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *rhitung* dengan *rtabel* sebesar 0,374 (untuk $N=30$). Berdasarkan hasil analisis, seluruh butir pertanyaan untuk variabel Gaji (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *rhitung* $> 0,374$, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.
2. **Uji Reliabilitas:** Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian menunjukkan nilai Alpha sebesar 0,770 untuk X_1 , 0,730 untuk X_2 , dan 0,784 untuk Y . Dengan demikian, semua variabel dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi yang tinggi.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas:** Berdasarkan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. **Uji Multikolinearitas:** Hasil pengujian menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,618 ($> 0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,618 ($< 10,00$). Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

- 3. Uji Heteroskedastisitas:** Melalui analisis grafik *scatterplot*, terlihat titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Regresi Berganda

Model analisis regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah: $Y=4,779+0,294X_1+0,633X_2$. Nilai konstanta sebesar 4,779 menunjukkan bahwa jika variabel gaji dan gaya kepemimpinan dianggap tetap, maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,779. Koefisien regresi X_1 (0,294) dan X_2 (0,633) menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan memberikan dampak peningkatan yang lebih besar dibandingkan gaji.

d. Hasil Uji Hipotesis

- 1. Uji Koefisien Determinasi (R^2):** Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,844 menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memberikan kontribusi sebesar 84,4% terhadap variasi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.
- 2. Uji t (Parsial):**
 - a) Variabel Gaji (X_1) memiliki nilai *thitung* 3,320 > *ttabel* 2,051 dengan signifikansi 0,003 (<0,05). Hal ini berarti gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai *thitung* 7,508 > *ttabel* 2,051 dengan signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3. Uji F (Simultan):** Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 79,463 > *Ftabel* 3,34 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, gaji dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Optik Melawai Brand Office.

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepuasan finansial melalui gaji dan arahan manajerial melalui gaya kepemimpinan merupakan pilar utama kinerja di bagian *warehouse*. Gaji dipandang sebagai bentuk imbalan yang jika diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan, akan meningkatkan semangat kerja mereka. Namun, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam model regresi ini. Hal ini selaras dengan teori bahwa pemimpin adalah faktor sentral yang bertugas menggerakkan dan memotivasi bawahan agar tujuan organisasi tercapai.

Fenomena penurunan kinerja yang sebelumnya teridentifikasi, seperti ketidaktercapaian target operasional dan demosi kerja, dapat diatasi dengan memperbaiki sistem pemberian insentif dan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih tanggap serta komunikatif. Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari **Rahadian Fernanda (2016)** yang menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Hal ini dibuktikan dengan nilai *t_{hitung}* sebesar 3,320 yang lebih besar dari *t_{tabel}* yaitu 2,051 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin adil dan sesuai sistem penggajian yang diterima karyawan dibandingkan pengorbanan kerjanya, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata.
2. **Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Hasil uji statistik menunjukkan nilai *t_{hitung}* sebesar 7,508, jauh lebih besar dari *t_{tabel}* 2,051 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik seperti kemampuan memotivasi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan yang tepat merupakan faktor sentral yang mendorong produktivitas kerja di bagian gudang.
3. **Gaji (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Berdasarkan uji F, diperoleh nilai *F_{hitung}* sebesar 79,463 yang melampaui *F_{tabel}* sebesar 3,34 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, kombinasi antara kompensasi finansial yang layak dan kepemimpinan yang efektif secara serempak menentukan keberhasilan pencapaian target operasional perusahaan.
4. **Kontribusi variabel independen (Gaji dan Gaya Kepemimpinan) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sangat kuat, yakni sebesar 84,4%** berdasarkan nilai *Adjusted R Square*. Sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Bagi PT. Optik Melawai Brand Office:

- a) **Peningkatan Transparansi Gaji:** Manajemen perlu meninjau kembali sistem penggajian agar lebih transparan dan sesuai dengan kontribusi nyata karyawan guna menghindari kecemburuan sosial dan demotivasi kerja.
- b) **Optimalisasi Gaya Kepemimpinan:** Pimpinan di bagian *warehouse* disarankan untuk lebih tanggap terhadap situasi lapangan dan menjalin komunikasi dua arah yang lebih baik agar keluhan karyawan dapat teratasi dengan cepat, sehingga hambatan pencapaian tujuan dapat diminimalisir.
- c) **Pemberian Penghargaan (*Reward*):** Perusahaan harus memberikan apresiasi finansial atau insentif tambahan bagi karyawan yang menunjukkan prestasi atau disiplin tinggi, karena hal ini terbukti dapat memicu semangat kerja dan mencegah demosi kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a) **Pengembangan Variabel:** Mengingat masih terdapat 15,6% pengaruh dari faktor lain, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau loyalitas.
- b) **Perluasan Sampel:** Disarankan untuk memperluas jangkauan penelitian dengan melibatkan departemen lain atau cabang yang berbeda guna mendapatkan data yang lebih representatif mengenai perilaku kerja di industri optik secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Andriyani, Emilia Ika. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta : USD.
- Ahmad S. Ruky. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.
- Arrazi, A., Dama, N., & Prabowo, F. H. E. (2019). Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Adminstrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqin Kota Tasikmalaya).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bryan, Johannes Tampi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Regional Sales Manado. *Jurnal Acta Diurna*. Vol.III No.4.

- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
- Emron Edison, Yohni Anwar, Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Fernanda, R. dan Sagoro, E.M., 2016. Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), pp.81-95.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: UNDIP.
- Grecia Yupastha, Syawaluddin, Aidil Putra. (2021). Pengaruh Gaji Dan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Lancar Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 1(7), 2621-8291.
- Gumilar, R., & Akbar, M. (2018). Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung. *Universitas Pasundan*. Bandung.
- Haryani, Keke. (2019). Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco Di Cikarang. *Universitas Pelita Bangsa*. Bekasi : UPB.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VIII Jakarta. 1(1), 141–150.
- Hidayat, Anwar. (2022). Metode Penelitian Pengertian, Tujuan, Jenis. Diakses dari alamat web: <https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodologipenelitian.html>.
- Jamaludin, Agus. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 161-169.
- Ike Ratnasari, dan Ashadi Mahmud. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 2621-3230.
- Jati, D. D. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nayla, Akifa P. (2014). *Komplet Akuntansi Untuk Ukm Dan Waralaba*. Jakarta Selatan : Laksana.
- Putra, Febri Arin. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.40 No.2*. Malang: UBM.

- Pratini, D. R. (2014). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mega Syariah Kcp Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau).
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100–107.
- Saputra, Turyana. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tangkas Transtindo Cikarang. *Universitas Pelita Bangsa*. Cikarang : PB.
- Silaen, Sofar., (2018), *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung.
- Soulthan, S. Batubara. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan. *LIABILITIES: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 1(3), 2620-5866.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2019. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suprpto, Agung. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 7(3), 1268-1272.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Siswanto, Rendyka Dio & Hamid, Djambur. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 42 No.1 Januari 2017.
- Harahap, Sandhi Fialy & Tirtayasa, Satria. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.