

## **Pengaruh Beban Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas PT. Slamet Margomulyo Kabupaten Pasuruan**

Mukhamad Hidayatulloh; m.hidayatulloh392@gmail.com  
Universitas Merdeka Pasuruan

### **ABSTRAK**

*Permasalahan yang terjadi di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan terkait kinerja tenaga harian lepas yang kurang maksimal yang disebabkan beban kerja dan gaji. Yang dimana karyawan selalu dituntut untuk dapat memenuhi target perusahaan. Tingginya target produktivitas perusahaan mengakibatkan karyawan harus bekerja dengan keras. Pihak perusahaan juga sering mengadakan lembur bagi karyawan-karyawannya. Selain itu ketika lembur dan bekerja, karyawan terbatas oleh waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain gaji yang diberikan juga tidak sesuai harapan karyawan dengan tugas yang diberikan sangat tinggi dan jam kerja yang sangat terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaji terhadap kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo yang di pekerjakan di PT. CJI Kabupaten Pasuruan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) beban kerja dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan dengan nilai signifikansi 0,000 dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,765. 2) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. 0,000. 3) Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. 0,000.*

**Kata kunci:** *Beban Kerja; Gaji; Kinerja*

### **ABSTRACT**

*Problems that occur at PT. Slamet Margo Mulyo, Pasuruan Regency regarding the less than optimal performance of casual daily workers due to workload and salary. Where employees are always required to be able to meet company targets. The company's high productivity targets mean that employees have to work hard. The company also often holds overtime for its employees. Apart from that, when working overtime and working, employees are limited by the time determined by the company to complete their tasks. On the other hand, the salary given also does not meet employee expectations with the tasks given being very high and working hours being very limited. This research aims to determine the effect of workload and salary on the performance of casual daily workers at PT. Slamet Margo Mulyo, Pasuruan Regency. This research uses quantitative methods. The population used is casual daily workers at PT. Slamet Margo Mulyo who is employed at PT. CJI Pasuruan Regency. In this research, researchers used probability sampling techniques by drawing samples using the Slovin formula with a sample size of 53 respondents. The analysis used is multiple linear regression analysis. The research results show that 1) workload and salary simultaneously have a positive and significant effect on the performance of casual daily workers at PT. Slamet Margo Mulyo, Pasuruan Regency with a significance value of 0.000 and a coefficient of determination test result of 0.765. 2) Work load partially has a positive and significant effect on performance with a sig value. 0,000. 3) Salary partially has a positive and significant effect on performance with a sig value. 0,000.*

**Keywords:** *Workload; Salary; Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga karyawan tidak mengalami beban kerja yang berlebih dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan terkait kinerja tenaga harian lepas yang kurang maksimal yang disebabkan beban kerja dan gaji. Yang dimana karyawan selalu dituntut untuk dapat memenuhi target perusahaan. Tingginya target produktivitas perusahaan mengakibatkan karyawan harus bekerja dengan keras. Pihak perusahaan juga sering mengadakan lembur bagi karyawan-karyawannya. Selain itu ketika lembur dan bekerja, karyawan terbatas oleh waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain gaji yang diberikan juga tidak sesuai harapan karyawan dengan tugas yang diberikan sangat tinggi dan jam kerja yang sangat terbatas. maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait permasalahan yang ada di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Dari permasalahan diatas maka peneliti ingin meneliti permasalahan yang di alami di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan dengan judul "Pengaruh Beban kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan".

### **Kinerja**

Afandi (2018) kinerja yaitu suatu penyampaian atau hasil dari kinerja pegawai maupun sosok inividu dalam sebuah organisasi dan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta tanggung jawab yang diberikan demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut Affandi (2018) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kuantitas kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### **Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu

tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan.

Adapun indikator Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 33) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (standard operating procedur) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

c. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## Gaji

Menurut Kurniawati (2013) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam organisasi.

Adapun indikator Gaji Menurut Kurniawati (2013:9) menjelaskan bahwa indikator gaji sebagai berikut:

a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan pegawai.

b. Motivasi kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat pegawai lebih bersemangat untuk bekerja, pegawai akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

c. Kepuasan kerja, perasaan yang muncul jika pegawai menerima gaji berdasarkan faktor dalam diri mereka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaji terhadap kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo yang di pekerjakan di PT. CJI Kabupaten Pasuruan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden yang terbagi di 11 devisi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Instrumen penelitian, Uji asumsi klasik, Analisis regresi berganda, Uji f dan Uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuisisioner. Syarat minimum untuk dianggap suatu intrumen valid yaitu nilai indeks memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Dimana  $R_{tabel}$  diperoleh dari df (*degree of freedom*) =  $n - 2$  dengan signifikansi 5 % (0,05), dan n merupakan jumlah sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 reponden sehingga didapat  $R_{tabel}$  0,270. Hasil penelitian ini dapat diliat dari tabel sebagai berikut:

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1.1	0.614	0.270	Valid
	X1.1.2	0.809	0.270	Valid
	X1.2.1	0.791	0.270	Valid
	X1.2.2	0.793	0.270	Valid
	X1.3	0.783	0.270	Valid
Gaji (X2)	X2.1	0,757	0.270	Valid
	X2.2	0,794	0.270	Valid
	X2.3	0,754	0.270	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.845	0.270	Valid
	Y2	0.764	0.270	Valid
	Y3	0.796	0.270	Valid
	Y4	0.798	0.270	Valid
	Y5	0.828	0.270	Valid
	Y6	0.831	0.270	Valid
	Y7	0.653	0.270	Valid
	Y8	0.858	0.270	Valid
	Y9	0.844	0.270	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2024

Berdasarkan dari Tabel diatas dimana pengujian validitas instrument penelitian (kuisioer) dengan masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden mendapatkan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

### Uji Reabilitas

Ghozali (2018:45) menjelaskan uji Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) > 0,60. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Beban Kerja	5	0.813	Reliabel
Gaji	3	0,640	Reliabel
Kinerja	9	0.931	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada Tabel diatas dapat diketahui hasil ui reabilitas bahwa semua variabel memiliki koefisien nilai Alpha yang cukup besar diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisisioner dapat dikatakan realibel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang realibel atau handal.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### Hasil Uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*

Kriteria	Nilai	Keterangan
Monte Carlo Sig. (2 tailed)	0,295	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian Tabel diatas menunjukkan nilai sig.  $0,295 > 0,05$  maka dikatakan normal yang artinya model regresi variabel Beban kerja (X1), Gaji (X2) dan Kinerja (Y) mempunyai data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikoleniaritas

#### Pengaruh Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja

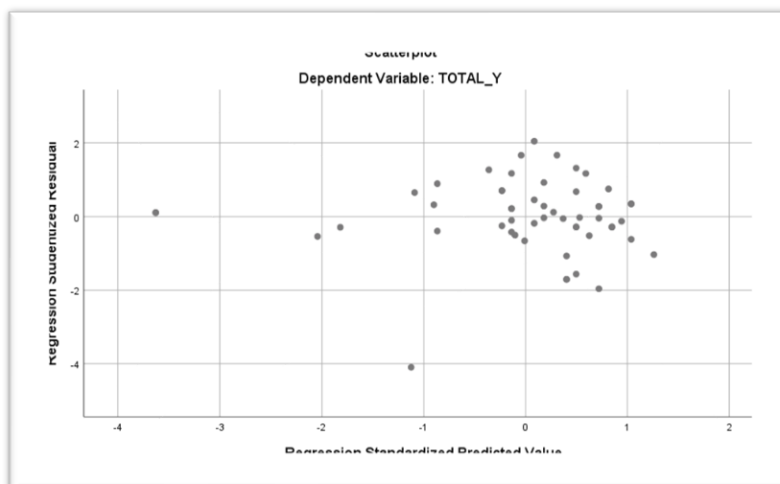
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X1)	0,999	1.001	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Gaji (X2)	0,999	1.001	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja (X1) dan gaji (X2) sama sama memiliki nilai tolerance value sebesar  $0,999 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,001 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan gaji (X2) tidak terjadi multikoleniaritas dalam mempengaruhi kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

### c. Uji Heterokedastisitas

#### Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Gambar diatas bahwa ZPRED dan SRESID mnujukan bahwa titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk memprediksi variabel beban kerja (X1) dan gaji (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

### d. Uji Linearitas

### Pengaruh Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja

Variabel	Deviation from linearity		Keterangan
	sig.	Alpha	
Hubungan beban kerja (X1) dengan Kinerja (Y)	0,452	0.05	Hubungan Linier
Hubungan gaji (X2) dengan Kinerja (Y)	0,092	0.05	Hubungan Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada deviation from linearity variabel beban kerja (X1) yaitu  $0,452 > 0,05$  dan pada variabel gaji (X2) yaitu  $0,092 > 0,05$  yang membuktikan bahwa hubungan beban kerja (X1) dan gaji (X2) dengan kinerja (Y) adalah hubungan linier.

### Teknik Analisis Data Analisis Regresi Berganda

#### Pengaruh beban kerja dan gaji Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandarized Coefficient		Pengaruh
		B	Std. Error	
Beban Kerja (X1)	Kinerja (Y)	1.783	0.832	Positif
Gaji (X2)		1.252	0.240	Positif
Constant: Unstandardized Coefficient (B= -15.143; Std Error = 5.381)				

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji analisis regresi linier berganda maka dapat diuraikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -15.143 + 1.252 X_1 + 1.783 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -15.143 menyatakan bahwa jika variabel beban kerja X1 dan gaji (X2) memiliki nilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan. Maka nilai kinerja adalah -15.143.
- Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai sebesar 1.783. hal ini menunjukkan jika beban kerja mengalami kenaikan 1% maka akan naik kinerja sebesar 1.783 atau 1.78% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.
- Variabel gaji (X2) memiliki nilai sebesar 1.252. hal ini menunjukkan jika gaji mengalami kenaikan 1% maka akan naik kinerja sebesar 1.252 atau 1.25% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.

## Uji Simultan (Uji F)

### Pengaruh Beban Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Kinerja (Y)	81.307	3,18	0.000	H1 (1) Diterima
Gaji (X2)					

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan gaji (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) dengan nilai sig.0,000 < 0,05. Artinya H1(1) diterima atau beban kerja (X1) dan gaji (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y).

## Uji Parsial ( Uji T)

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Kinerja (Y)	12.129	2.009	0,000	H1 (2) Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada masing masing variabel (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi. Hasil nilai dari variabel beban kerja (X1) yaitu sig. 0,000 < 0,05, artinya H1(2) diterima atau variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

### Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
(X2)	Kinerja (Y)	3.500	2.009	0,001	H1 (3) Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel diatas hasil nilai dari variabel gaji (X2) yaitu sig.0,001 < 0,05 , artinya H1 (3) diterima atau variabel gaji (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

## Analisis Koefisien Determinasi (Rsquare)

### Pengaruh Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Beban Kerja (X1)	Kinerja (Y)	0.765
Gaji (X2)		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien daterminasi sebesar 0,765 sehingga nilai R square dikatakan berapa baik suatu model regresi (X1+X2) memprediksi hasil data observasi (Y). Artinya kedua variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0,765 atau 76,5%. Sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

### 1. Pengaruh beban kerja dan gaji terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai sig.  $0,00 < 0,05$ , artinya hipotesis pertama yaitu H1 diterima. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa beban kerja dan gaji berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,765 atau 76,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 23,5%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa beban kerja dan gaji yang mempengaruhi kinerja yang menyatakan gaji yang diterima tenaga harian lepas sudah sesuai dengan kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. dengan gaji yang layak dengan waktu kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja tenaga harian lepas dan dapat meningkatkan disiplin kerja yang menunjang peningkatan kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis didalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian. Secara parsial dan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rani Puspita Sari (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan gaji secara simultan dan positif terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya hipotesis H1 (2) diterima atau variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh bagi kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan dalam menjalankan tugasnya. Yang menyatakan bahwa tenaga harian lepas merasakan beban kerja yang berat karena waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu terbatas sehingga sangat mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas dalam bekerja. Beban kerja yang diberikan sangat berat dan target yang harus di capai dalam pekerjaan terlalu tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alpin Neksan 2021) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan atau positif beban kerja terhadap kinerja.

## **3. Pengaruh gaji terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t nilai sig.  $0,001 < 0,05$ , artinya hipotesis kedua yaitu H1 (3) diterima yang artinya gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh secara positif mempengaruhi kinerja yang menyatakan gaji yang diterima tenaga harian lepas belum sesuai dengan kinerja yang dikerjakan tenaga harian lepas. Dimana gaji yang diterima hal ini ditunjukkan selama ini tenaga harian lepas sudah bekerja secara maksimal sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Indriani (2021) gaji sebagai besaran upah untuk diberikan karyawan manajerial dan tata usaha sebagai imbalan atas jasa yang perusahaan berikan. Gaji juga menjadi motivator bagi karyawan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan mereka (Wiantara, 2019). Penelitian ini sejalan dengan Akhmad Subhan (2024) Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT tenma Indonesia Karawang factory. Yang menyatakan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama pada uji secara simultan (uji F) nilai sig. < 0.05 maka menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan gaji secara Bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Artinya kelayakan gaji yang diterima oleh tenaga harian lepas belum sesuai dengan kinerja tenaga harian lepas karena tenaga harian lepas merasakan beban kerja yang berat dan waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu terbatas sehingga sangat mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas dalam melaksanakan tugas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,765 sehingga nilai R square dikatakan hasil nilai X1, X2 terhadap Y sangat besar.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua pada hasil hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan < 0.05 terhadap kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Artinya tenaga harian lepas merasakan beban kerja yang berat dan waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu terbatas sehingga sangat mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami tenaga harian lepas mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga pada uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh secara positif dan signifikan < 0.05 terhadap kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan. Artinya kelayakan gaji yang diterima tenaga harian lepas sesuai dengan kinerja yang dikerjakan dan kurangnya ketepatan waktu dalam pembayaran gaji dapat mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas di PT. Slamet Margo Mulyo Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,765 sehingga nilai R square dikatakan berapa baik suatu model regresi (X1 + X2) memprediksi hasil data observasi (Y). Artinya kedua variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0,765 atau 76,5%. Sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## REFRENSI

- Ameyrina. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdak. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan.
- Afandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Al Hakim (2021). The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and. *Journal of Science, Technology and Society* , 2(2), 19-24.
- Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera
- Almaududi, (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. . *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* , 6(1), 96.
- Arapenta. (2021). pengaruh pelatihan dan gaji terhadap produktivitas kerja pada kantor camat kabanjahe kabupaten karo. *jurnal global manajemen* , 10(2).
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Penelitian Praktik*. Rineka Cipta.
- Arifin, (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Assad. (2014). *psikologi industri . ser Ilmu Sumber Daya Manusia* .
- Cahyono, (2016). Perancangan sistem gaji pada PT. Toppan Cibitung menggunakan microsoft basic 6.0 dan microsoft sql server 2000 . *Ejournal.borobudur.ac.id* .

- Dwi Pradhanawati(2018). pengaruh peran ganda fleksibilitas jam kerja dan gaji terhadap kesejahteraan perawat perempuan pada rumah sakit panti wilasa citarung semarang . ilmu adminitrasi bisnis , 5.
- Elfrida. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi) , 9 (4).1536-1542.
- Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. . Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1(1), 9–25.
- Hasibuan. (2020). manajemen sumber daya manusia . jurnal penelitian, pengembangan ilmu manajemen dan akuntansi STIE putra perdana indonesia , 3415.
- Indriani (2021). pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan non medis dan perawat pada klinik rumah luka di kabupaten sidoarjo. E jurnal riset manajemen unisma , 10(03) 135-145.
- Irfan, M. &. (2022). The Effect of Work Environment and Workload on Employee Satisfaction. Studi Ilmu Sosial Indonesia, 2(2), 11-18. , 2(2), 11-18.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin. The National Conferences Management and Business , 405-424.
- Kadek Dirda Dwiadnyani, &. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel the Haven Suites Bali Berawa. . Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies, , 2(2), 137–143.
- Kurniawati (2013) pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. uniplasindo interbuana pandaan . jurnal aplikasi manajemen dan inovasi bisnis , 2(2) 66.
- Laeque, (2014). Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan. International Letters of Social and Humanistic Sciences , 40. 1-12.
- Maulana, (2016). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- McHugh,. (2014). Wage, Work. Wage, WorkEnvironment, and Staffing: Effects on Nurse , 15, 72-80.
- Mujanah. (2019). Manajemen Kompensas. surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Nissa, (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 69. , 3(3), 69.
- Noe, (2016). Fundamentals of Human. In F. o. Human, Sixth Edition. (p. 2). new york: McGraw-Hill Education,.
- Nurhasanah, (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) , 5(1), 245–261.
- Kaiser, (2015). Influence of Work Overload, Work-Family Conflicts and Negative Affectivity on Job Embeddedness and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Coworker Support (Case of Health Management). Journal of Scientific Research and Reports , 7(1), 75–85.
- Rani Puspita Sari ,(2021). Pengaruh Beban Kerja dan Gaji terhadap Kinerja PT. Ciomas Adisatwa Lampung Selatan.
- Ratnasari. (2020). pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. uniplasindo interbuana pandaan . jurnal aplikasi manajemen dan inovasi bisnis , 2(2) 66.
- Retnowati, (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. Journal of Science, Technology and Society. , 3(2), 8–14.
- Rismawati, (2018). evaluasi kinerja: penilaian kinerja atas dasr prestasi kerja berorientasi kedepan . celeb media perkasa .

- Robbins, (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat, Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Sampurno, D. (2020). pengaruh gaji, tunjangan dan bonus terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT BPD jawa timur Jember. *jurnal sains manajemen dan bisnis indonesia* , 2(2) 194-205.
- Santoso., (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen* , 1(1) 926-935.
- Saputro, (2023). Saputr Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* , 9 (4).1563-1572.
- Sulaiman. (2020). analisis peranan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai . *jurnal akuntanika* , 6(1).
- Susilo, (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* , (1) 45-58.
- Sudjana. (2015). *Metode Statistika*. PT. Taristo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif*
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Alfabeta
- Wartono, (2017). pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan . *jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang* , 4(2).