

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, UPAH DAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KUALITAS KERJA TENAGA HARIAN LEPAS PADA DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA KOTA MANADO**

*THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WAGE AND INFORMATION TECHNOLOGY ON THE
QUALITY OF DAILY FREEDOM WORK AT THE COMMUNICATION AND INFORMATICS
DEPARTMENT OF MANADO CITY*

Oleh:
Milano Ruauw¹
Irvan Trang²
Genita G. Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ruauwlano@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas - tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada karyawan tenaga harian lepas. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji t (parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja sedangkan upah dan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, upah, teknologi informasi, kualitas kerja

Abstract: The development of science and information technology has a huge impact on human resource management. In carrying out and completing work tasks that are the responsibility of individuals and groups, an organization requires human resources who have good work quality. Quality of work is an outcome that can be measured by the effectiveness and efficiency of a job done by human resources or other resources in achieving organizational goals or objectives properly and efficiently. This study aimed to determine and analyze simultaneously and partially the influence of leadership style, wages and information technology on the quality of work of freelance daily workers at the Communication and Information Office of Manado City. This study used a sample of 60 respondents. The data collection method in this study used a questionnaire which was distributed to freelance daily workers. The type of data used was quantitative data. The analysis technique used the classical assumption test, multiple linear regression with hypothesis testing, namely the F test (simultaneous) and the T test (partial). The results of this study indicated that leadership style, wages and information technology simultaneously affect the quality of work. Partially, leadership style had a significant effect on work quality, while wages and information technology had no effect on work quality.

Keywords: leadership style, wages, information technology, work quality

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Organisasi adalah sebuah sekelompok orang yang bekerja sama yang terkendali dan juga dipimpin. Setiap organisasi ataupun suatu instansi dalam melakukan program yang diarahkan selalu ada daya gunanya untuk tujuan instansi salah satu caranya adalah meningkatkan kualitas kerja, masalah dari kualitas kerja ini tentu tidak lepas dari kinerja dan juga prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai yang diberi tanggung jawab dalam melakukan tugasnya. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Masalah dari kualitas kerja yang terjadi pada setiap karyawan dapat dilihat pada menurunnya ketepatan waktu dalam bekerja yang seringkali disebabkan karena kurangnya dorongan dari pemimpin yang ada pada suatu organisasi. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017), ditinjau dari pimpinan memperlihatkan gaya kepemimpinannya yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang bermotivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Kualitas kerja sendiri merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia kerja dimana baik buruknya suatu perusahaan dinilai dari baik buruknya kinerja yakni diukur dari kualitas barang maupun jasa yang dihasilkan efektif tidaknya juga tergantung dari kualitas kerja sumber daya manusia yang sistematis juga adanya pemimpin yang memimpin dengan baik. Salah satu kunci berhasilnya pengelolaan sumber daya organisasi terutama bagi para pekerja yaitu pada bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya. Dalam proses menciptakan kualitas kerja yang efektif dan efisien, Purwanto (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu. Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan memotivasi dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan juga ada faktor penting lainnya yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi/instansi yaitu upah bagi para pekerja. Upah merupakan faktor penting bagi pekerja karena upah adalah gambaran dari ukuran nilai kinerja mereka, Kadarisman (2012:123) juga menyatakan bahwa upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Suatu organisasi perlu memberi perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap keberadaan juga tinggi. Upah bagi sebagian karyawan merupakan faktor perangsang dalam mendorong karyawan mencapai tujuannya sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Upah yang diberikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan. Dalam pemberian upah, suatu organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan.

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan adalah teknologi informasi. Zeithaml dan Bitner (2003) menyebutkan bahwa hal yang dapat memicu peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan erat kaitannya dengan kualitas kerja karyawan, disebabkan oleh terus menerus berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan perkembangan zaman, maka suatu organisasi jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Teknologi informasi yang saat ini hampir seluruh aktifitas manusia sudah tidak terlepas dari penggunaan teknologi yang kini bukan saja sebagai alat bantu tetapi komponen yang wajib harus dimiliki sesuai dengan kebutuhannya untuk mengelola data dan informasi, termasuk proses, mendapatkan, menyusun serta mendapatkan data untuk menghasilkan informasi yang baik dalam pengambilan keputusan di suatu instansi.

Dilihat dari beberapa faktor diatas maka kualitas kerja tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado dapat dilihat atas dasar penerapan gaya kepemimpinan yang ada pada pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado dapat membangun rasa percaya diri yang lebih pada setiap tenaga harian lepas selaku tenaga kerja, kemudian upah yang tentunya menjadi salah faktor terciptanya kualitas kerja tenaga harian lepas juga akan lebih mendukung kinerja tenaga harian lepas saat mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado, dapat dilihat juga bahwa teknologi informasi menjadi dasar yang penting dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik pada setiap tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado yang dimana hampir seluruh pekerjaan yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado difasilitasi oleh teknologi informasi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika

Kota Manado dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada dinas komunikasi dan informatika Kota Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada dinas komunikasi dan informatika Kota Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada dinas komunikasi dan informatika Kota Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada dinas komunikasi dan informatika Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dessler (2010) menyebutkan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyarangan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Kualitas Kerja

Konsep mutu dipandang sebagai hal yang relatif tidak selalu mengandung arti yang baik, bagus dan sejenisnya. Kualitas dapat diartikan sebagai sifat-sifat dimiliki oleh suatu produk barang maupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan yang dimiliki oleh barang dan jasa tersebut. Tjiptono dan Chandra (2017) mengartikan kualitas kerja dimana keadaan semua pekerja yang mampu keperluan terpenting melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Aisyah dan Wasiman (2019) menyatakan kualitas merupakan karakteristik yang tiap barang atau jasa miliki guna memenuhi keperluan pembeli, dimana perolehannya dilakukan dalam prosedur yang terus-menerus.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawani, 2016). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Upah

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud adalah:

1. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan Hasibuan (2019) menyatakan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Teknologi Informasi

Salah satu hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh manusia ialah keberadaan teknologi informasi, baik dalam proses manajemen maupun dalam kehidupan sehari-hari. Pemahaman akan pengertian teknologi informasi pun diperlukan agar dapat mempelajari teknologi informasi dengan lebih detail. Salah satu pendapat terbaru yang mana dikemukakan oleh Sutabri (2014) berpendapat bahwa, teknologi informasi adalah sebuah teknologi yang memiliki kegunaan untuk mengolah data, baik memanipulasi, menyimpan, menyusun, mendapatkan, maupun memproses data dengan berbagai macam metode untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu yang mana dapat digunakan baik untuk keperluan bisnis, pribadi, maupun pemerintahan dan juga merupakan sebuah informasi yang strategis untuk digunakan dalam mengambil keputusan.

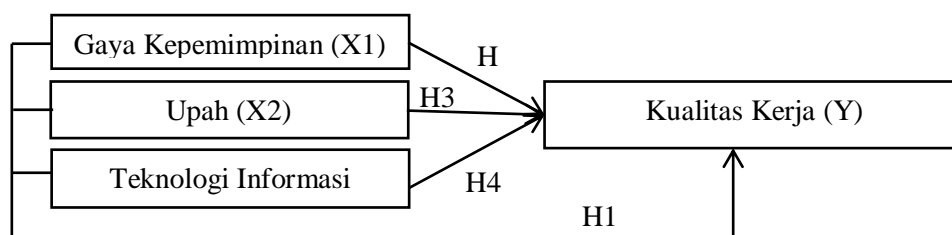
Penelitian Terdahulu

Penelitian Rampisela dan Lumintang (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Upah terhadap Produktivitas kerja baik secara Simultan maupun secara Parsial. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan lapangan dari PT Dayana Cipta yang berada di Unit Produksi Tomohon yang berjumlah 30 karyawan dan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Non Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh yang berjumlah 30. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Penelitian Pinatih dan Gorda (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, teknologi informasi, terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar dengan menganalisis hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, teknologi informasi, dan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk analisis statistik dan pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Denpasar dengan jumlah penduduk 106 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya satu variabel yang tidak sesuai dengan hipotesis yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (beban kerja). Gaya kepemimpinan, teknologi informasi, dan stres kerja menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Setiawan (2017) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Unix Photo Studio Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja dan pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan. Pada CV. Unix Photo Studio Surabaya. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya. Sementara itu hasil dari uji simultan didapatkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2022

Hipotesa Penelitian

- H1: Gaya Kepemimpinan, Upah dan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kualitas Kerja
H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja
H3: Upah berpengaruh terhadap Kualitas Kerja
H4: Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kualitas Kerja

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Sugiyono (2017) mendefinisikan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah 60 Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Menurut Sugiyono (2017:68) Teknik Sensus sampling yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 Tenaga Harian Lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi sebanyak 60 Tenaga Harian Lepas, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017).

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung ke lokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dilakukan melalui Observasi, Kuesioner dan dokumenter. Kuesioner, yaitu pemberian daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan beberapa alternative jawaban yang sudah tersedia. Dan juga Data Sekunder, penelitian ini diperoleh dari: Dokumentasi, cara ini dilakukan dengan jalan melakukan penelaahan terhadap catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian. Dokumentasi bisa berupa foto atau rekaman selama proses penelitian berlangsung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, Kuesioner pada penelitian ini peneliti akan membagikan kuesioner offline kepada tenaga harian lepas pada dinas komunikasi dan informatika kota manado. Dalam penelitian ini metode Kuesioner menggunakan Kuesioner Tertutup dengan menggunakan pilihan jawaban Ya atau Tidak dan checklist.

Uji Validitas

Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2015), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabeli bila koefisien reliabilitas 0,6. Atau dapat juga dicari untuk melihat data reabel dengan menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5%, dan untuk melihat r_{tabel} menggunakan $df = n - 2$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan reabel tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak reabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto dan Subagyo 2012). Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linier berganda di uji menggunakan program SPSS versi 25.

Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Uji t (Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.503	0.254	0.000	Valid
	X1.2	0.752	0.254	0.000	Valid
	X1.3	0.775	0.254	0.000	Valid
	X1.4	0.797	0.254	0.000	Valid
	X1.5	0.769	0.254	0.000	Valid
	X1.6	0.763	0.254	0.000	Valid
Upah	X2.1	0.848	0.254	0.000	Valid
	X2.2	0.722	0.254	0.000	Valid
	X2.3	0.771	0.254	0.000	Valid
	X2.4	0.768	0.254	0.000	Valid
	X2.5	0.399	0.254	0.002	Valid
	X2.6	0.811	0.254	0.000	Valid
	X2.7	0.754	0.254	0.000	Valid
	X2.8	0.680	0.254	0.000	Valid
	X2.9	0.681	0.254	0.000	Valid
	X2.10	0.575	0.254	0.000	Valid
Teknologi Informasi	X3.1	0.794	0.254	0.000	Valid
	X3.2	0.793	0.254	0.000	Valid

	X3.3	0.613	0.254	0.000	Valid
	X3.4	0.754	0.254	0.000	Valid
	X3.5	0.577	0.254	0.000	Valid
Kualitas Kerja	Y.1	0.785	0.254	0.000	Valid
	Y.2	0.737	0.254	0.000	Valid
	Y.3	0.788	0.254	0.000	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terdapat jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Upah (X2), Teknologi Informasi (X3) dan Kualitas Kerja (Y), seluruhnya menghasilkan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai distribusi 0.254 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

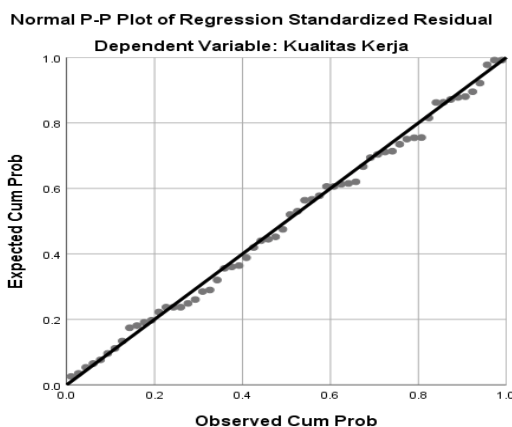
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.817	Reliabel
X2	0.886	Reliabel
X3	0.702	Reliabel
Y	0.658	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien α yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Semua pernyataan pada kuesioner dinilai *reliabel* karena nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60 .

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

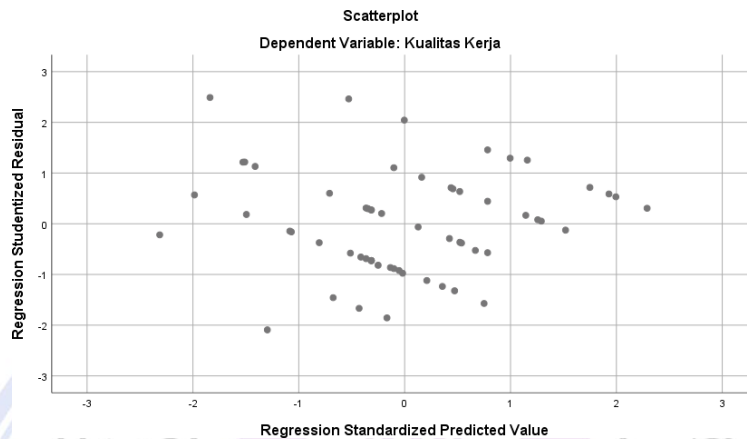
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas terlihat bahwa Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan (X1) upah (X2) dan teknologi informasi (X3) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado adalah nilai $VIF < 10$ dan memiliki nilai tolerance > 0.1 . Maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.724	1.381
Upah	.662	1.512
Teknologi Informasi	.895	1.118

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.338	1.01583

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan pada mod1 adalah 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Upah (X2) Dan Teknologi Informasi (X3) secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Upah (X2) dan Teknologi Informasi (X3) terhadap variabel dependen Kualitas Kerja sebesar 37,1% dan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pada tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,047 + 0,200X_1 + 0,075X_2 + 0,038X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta memiliki positif sebesar 4,047. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Gaya kepemimpinan (X1), Upah (X2) dan Teknologi Informasi (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kualitas kerja adalah 4.047.

2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado memiliki nilai sebesar 0,200 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan Kualitas Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika gaya kepemimpinan bertambah satu satuan, maka Kualitas Kerja (Y) akan naik 0,200.
3. Nilai koefisien regresi Upah di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado memiliki nilai sebesar 0,075 yang artinya variabel Upah (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan Kualitas Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa upah bertambah satu satuan maka Kualitas Kerja (Y) akan naik 0,075.
4. Nilai Koefisien Teknologi Informasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado memiliki nilai sebesar 0,038 yang artinya variabel Teknologi Informasi (X3) mempunyai hubungan yang searah dengan Kualitas Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika Teknologi Informasi bertambah satu satuan, maka Kualitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,038.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.047	2.356		1.718	.091
	Gaya Kepemimpinan	.200	.059	.421	3.380	.612
	Upah	.075	.038	.258	1.977	.053
	Teknologi Informasi	.038	.096	.044	.391	.697

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Uji F (Simultan)**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.147	3	11.382	11.030	.000 ^b
	Residual	57.786	56	1.032		
	Total	91.933	59			

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Berdasarkan table di atas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} = 11,030 >$ nilai $f_{tabel} = 2,77$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi secara bersama-sama / simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan Gaya kepemimpinan, Upah dan Teknologi informasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Kerja diterima atau terbukti.

Uji t (Parsial)**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.047	2.356		1.718	.091
	Gaya Kepemimpinan	.200	.059	.421	3.380	.612
	Upah	.075	.038	.258	1.977	.053
	Teknologi Informasi	.038	.096	.044	.391	.697

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan, $t_{hitung} = 3.380 > t_{tabel} 2.002$, dengan signifikan $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja diterima.

2. Variabel Upah, $t_{hitung} = 1.977 < t_{tabel} 2.002$, dengan signifikan $0.053 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Upah (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Upah berpengaruh terhadap Kualitas Kerja ditolak.
3. Variabel Teknologi Informasi, $t_{hitung} = 0.391 < t_{tabel} 2.002$, dengan signifikan $0.697 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kualitas Kerja ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Upah (X2) dan Teknologi Informasi (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian simultan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado dengan pengaruh berdasarkan koefisien determinasi atau R square berada diatas tujuh puluh persen. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado sebaiknya semakin memperhatikan gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses memimpin, mempengaruhi dan memahami perilaku karyawan tenaga harian lepas yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado berpengaruh signifikan dalam peningkatan kualitas kerja pegawai tenaga harian lepas yang ada. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin kepada karyawan tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado maka karyawan tenaga harian lepas akan semakin memahami kemampuan diri dan menetapkan tujuan pribadi sehingga kualitas kerja akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lengkong (2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Nugroho (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Upah (X2) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado, hal ini berarti upah yang ada tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rampisela dan Lumintang (2020) menemukan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Ilmiah (2020) menemukan bahwa upah berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Pengaruh Teknologi Informasi (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado, hal ini berarti teknologi informasi yang ada berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tumiwa, Tewel dan Palendeng (2017) menemukan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Wiseliner (2013) menemukan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Upah dan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Manado.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.
3. Upah berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.
4. Teknologi Informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kualitas kerja, pimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, dan membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini yaitu tenaga harian lepas sehingga dapat berinteraksi dan melibatkan peran tenaga harian lepas dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.
2. Dalam upaya peningkatan kualitas kerja, khususnya bagi pimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado agar lebih memerhatikan dalam pemberian upah kepada karyawan tenaga harian lepas, harus sesuai dengan hasil kerja, tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan karyawan tenaga harian lepas sehingga juga dapat merangsang semangat kerja dan motivasi kerja yang akan menjadikan kualitas kerja karyawan tenaga harian lepas semakin maju dan baik kedepannya.
3. Adapun saran yang ditujukan bagi Peneliti Selanjutnya. Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya untuk gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi terhadap kualitas kerja yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A., & Wasiman. (2019). Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Jolin Permata Buana. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol. 1, No. 2. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2549. Diakses pada 15 Juli 2022
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat: PT. Indeks
- Djarwanto, P. S., & Subagyo, P. (2011). *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lengkong, N. E (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi. Skripsi. Politeknik Negeri Manado. <http://repository.polimdo.ac.id/146/>. Diakses pada 1 April 2022
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 20, No. 2. <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/254>. Diakses pada 30 Agustus 2022

- Pinatih I. G. B. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2019). Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan. *JIMB: Jurnal Ilmiah Mahasiswa dan Bisnis*, Vol. No. 2. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2082>. Diakses pada 12 September 2022
- Purwanto, N. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27535>. Diakses pada Mei 2022.
- Setiawan, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Unix Photo Studio. *Skripsi*. STIE Mahardika Surabaya. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/958/>. Diakses pada 2 Juni 2022
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutabri, T. (2014). *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2017). *Pemasaran Strategik*. Edisi 3. Yogyakarta: Andi
- Tumiwa, A., Tewel, B., & Palendeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas (Study pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>. Diakses pada 12 September 2022
- Wiseliner, R. (2012). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <http://repository.uin-suska.ac.id/1794/>. Diakses pada 12 September 2022
- Zeithaml, V. A., & Bitner, M. J. (2003). *Services Marketing Integrating Customer Focus Across the Firm*. 3rd Edition. New York: Irwin McGraw-Hill