

PENGARUH KEPEMIMPINAN, GAJI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AZZAMEDIA DIGITAL SOLUTION DI MALANG

Dwi Agus Priyono dan Eny Lestari Widarni
Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang
Email:enylestariwidarni@stiekn.ac.id

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga untuk mengetahui variabel manakah yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Azzamedia Digital Solution di Malang dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan di CV. Azzamedia Digital Solution di Malang, teknik sampel penelitian ini adalah dengan teknik *non probability sample* yaitu teknik pengambilan sampling yang tidak memberikan peluang dan kesempatan yang sama, dengan metode sampel jenuh, yakni semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel. Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliable dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder yaitu data yang terkait dengan objek penelitian yang disajikan oleh pihak CV. Azzamedia Digital Solution di Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Gaji, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia saat ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat, baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan berdirinya perusahaan-perusahaan baru yang mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Sehingga pengusaha dituntut untuk lebih ulet dan melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target.

Keberhasilan pelaku bisnis di dunia usaha baik masa lalu maupun jaman sekarang tidak hanya terpaku pada investasi atau asset yang

dimilikinya, karena melalui investasi atau modal yang ditanamkan itu merupakan salah satu faktor modal dalam pengadaan sarana dan prasarana untuk menunjang bisnis perusahaan, selain itu, faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha tersebut di saat ini.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemenkeorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itutelah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan diarena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan itu tidaklah mudah, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumberdaya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Perkembangan industri kreatif Indonesia mulai signifikan, dan kian memiliki keragaman yang akhirnya mampu membentuk pasar sendiri baik di dalam maupun di luar negeri. Kondisi ini secara signifikan memberikan kontribusi terhadap perekonomian yang juga kian besar, tak hanya mendatangkan devisa dan mendorong pertumbuhan tapi juga mampu menyerap tenaga kerja, kesadaran ekonomi kreatif di tengah-tengah masyarakat terus meningkat serta memiliki potensi besar menyumbang perekonomian nasional dan penyerapan tenaga kerja. Sumbangan industri kreatif telah mencapai 6,3 persen, yang mencapai Rp104,73 triliun, Industri kreatif domestik juga menghadapi tantangan yang cukup berat. Memasuki era pasar bebas ASEAN akhir 2015, industri kreatif dalam negeri harus bersaing dengan produk-produk impor dengan harga dan kualitas yang kompetitif. (www.dgi.or.id/read/news/fgd-expo-mendukung-daya-saing-industri-kreatif-di-indonesia-melalui-teknologi-industri-grafika.html diakses pada hari minggu, 03 Januari 2016).

CV. Azzamedia Digital Solution di Malang adalah perusahaan industri kreatif yang bergerak dibidang solusi digital, berlokasi Malang, Indonesia. Yang mengerjakan project yang berhubungan dengan dunia online dan digital diantaranya adalah jasa pembuatan website (*Web Design*), jasa pembuatan aplikasi android, jasa pembuatan software dekstop, dan jasa di bidang digital marketing meliputi SEO (*Search Engine Optimization*), SMO (*Social Media Optimization*), Azzamedia Digital Solution, sedang berupaya untuk pembangunan kepercayaan para klien kami dan dengan ini kami membuktikan bahwa kami bukan 'perusahaan abal-abal' yang melayani pembuatan website secara jual-beli putus tanpa ada support lebih lanjut, maka karyawan di tuntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal, maka peran kepemimpinan, gaji serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa, karena pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan Fiedler (Masmuh, 2014 : p247) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan memberikan pengarahan dan koordinasi kepada bawahan (anggota organisasi) dalam mencapai tujuan organisasi serta kesediaan untuk menjadi penanggung jawab utama dari kegiatan kelompok yang dipimpinya dalam mencapai tujuan bersama dan dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Selain pengaruh kepemimpinan, gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Rivai dan Ella (2016 : 762), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Selain kepemimpinan dan gaji, lingkungan kerja merupakan faktor dalam menentukan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Landasan Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan

dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli : Menurut Rivai (2015:28), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku, Menurut Thoha (2014:93), kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas individu atau kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2014: 34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Jika memperhatikan beberapa definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dan dapat diambil simpulan bahwa kepemimpinan suatu proses mempengaruhi dari pemimpin kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaji

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Adapun beberapa definisi gaji seperti berikut : Sedangkan menurut Mardi (2015 : 107) mengemukakan bahwa : gaji adalah sebuah bentuk pembayaran yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai. Sedangkan menurut Kadarisman (2014:316) gaji pegawai merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2014:318) gaji (*salary*) adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan kepada berat ringannya tugas jabatan jabatan yang diduduki oleh pegawai / karyawan.

Menurut Hariandja dalam Kadarisman (2014:316-317) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya disebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan, biasanya diberikan bulanan kepada karyawan / pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2014:43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja:

Bahwa lingkungan kerja tertentu tercermin pada karyawan. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan factor yang menentukan perilaku karyawan.

Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :Mangkunegara (2016: 2), berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2015:260) mengungkapkan bahwa : kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2018 : 7) mengemukakan bahwa :kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada criteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai criteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2016:173) populasi adalah seluruh subjek penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di CV. Azzamedia Digital Solution Malang yang berjumlah 30 orang.

Dasar dalam pengambilan jumlah sampel didasarkan atas pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2015:91) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel. Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan sebanyak 30 orang, hal ini dilakukan karena telah memenuhi syarat sampel minimal.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengolah data yang telah dikumpulkan menjadi perangkat hasil dan penemuan baru atau dalam bentuk pembuktian dari hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kuantitatif yaitu suatu teknik analisis data dengan menggunakan perhitungan angka dan rumus statistik dari data-data sekunder yang telah dikumpulkan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara kualitas produk, harga, dan promosi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap keputusan pembelian konsumen sebagai variabel *dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2015:192) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : variabel terikat kinerja karyawan
- a : konstanta
- b1-b3 : koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3
- X₁ : variabel bebas kepemimpinan
- X₂ : variabel bebas gaji
- X₃ : variabel bebas lingkungan kerja
- e : *standart error*

1. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1, b_2, = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari seluruh variabel bebas (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel terikat (Y).

2. $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari seluruh

variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

H_0 diterima atau H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak atau H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

2. Uji T (uji parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel bebas (kepemimpinan, gaji dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan. Kriteria keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya kepemimpinan, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Model

Analisis model dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Regresi linier berganda diterapkan pada penelitian ini untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan, gaji, dan lingkungan kerja sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.147	1.629		1.931	.064
	X1TOTAL	.701	.170	.791	5.118	.000
	X2TOTAL	1.049	.344	1.035	3.048	.005
	X3TOTAL	-.864	.417	-.856	-2.074	.048

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas atribut produk yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel di atas, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,147 + 0,701X_1 + 1,049X_2 - 0,864X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 3,147
Menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 3,147 satuan. Artinya tanpa melihat kepemimpinan, gaji, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,147 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,701
Menunjukkan bahwa jika kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,701 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika kepemimpinan meningkat satu satuan, maka diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,701 satuan.
3. Nilai koefisien gaji (X_2) sebesar 1,049
Menunjukkan bahwa jika gaji (X_2) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,049 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika gaji meningkat satu satuan, maka diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,049 satuan.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar -0,864
Menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja memiliki hubungan yang berlawanan arah jika (X_3) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,864 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Dari model tersebut diketahui adanya pengaruh kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- a. Jika nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$, artinya kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen (Y).

- b. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$, artinya kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen (Y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tab 2. Uji Pengaruh Simultan Dengan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.428	3	18.476	15.120	.000 ^a
	Residual	31.772	26	1.222		
	Total	87.200	29			

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution di Malang. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F_{hitung} , dengan taraf signifikansi (0.05). Dimana hipotesa untuk uji F ini adalah :

H_i = Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H_o = Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara produk (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$, maka kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen (Y).
- b. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen (Y). Dan hipotesa untuk uji t ini adalah :

H_a = Terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap

variabel kinerja karyawan(Y).

H_0 = Tidak terdapat pengaruh parsial variabel kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Jika nilai signifikansi t hitung masing-masing variabel bebas lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka H_a diterima.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Parsial dengan Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.147	1.629		1.931	.064
X1TOTAL	.701	.170	.791	5.118	.000
X2TOTAL	1.049	.344	1.035	3.048	.005
X3TOTAL	-.864	.417	-.856	-2.074	.048

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data primer diolah, 20243

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 4,118 dengan nilai t tabel ($df=n-3-1=26$) sebesar 2,056 atau dengan nilai signifikansi 0.000, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel kepemimpinan (X_1) terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution Malang.

b. Variabel Gaji (X_2)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel gaji (X_2) sebesar 3,048 dengan nilai t tabel ($df=n-3-1=26$) sebesar 2,056 atau dengan nilai signifikansi 0.005, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,005 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel gaji (X_2) terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution Malang.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar -2,074 dengan nilai t tabel

($df=n-3-1=26$) sebesar 2,056 atau dengan nilai signifikansi 0.048, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,048 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, nilai t Negatif menunjukkan bahwa X_3 mempunyai hubungan yang berlawanan terhadap Y , maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel Lingkungan Kerja (X_3) terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution Malang.

d. Variabel Dominan

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah dari koefisien variabel kepemimpinan (X_1) sebesar dengan nilai signifikan 0,000 dibandingkan variabel bebas lainnya. Sehingga variabel kepemimpinan (X_1) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution Malang.

Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas kepemimpinan, gaji, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Diduga kepemimpinan, gaji, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Azzamedia Digital Solution Malang”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kebijakan perusahaan, yaitu apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepemimpinan, gaji, dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa variabel bebas kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan CV. Azzamedia Digital Solution Malang dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai hasil yang maksimal dengan meningkatkan kepemimpinan.

Gaji (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005. Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bidang usaha. Gaji sangat menentukan dalam kinerja karyawan karena dapat memberi motivasi dan kesejahteraan karyawan

Lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,048. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor

lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman membuat kinerja karyawan meningkat dan itu bisa menjadi pertimbangan bagi perusahaan CV. Azzamedia Digital Solution Malang dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta jauh dari kebisingan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gaji (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai signifikansi yang paling kecil yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis ketiga bahwa "Diduga gaji berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Azzamedia Digital Solution di Malang".

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari uraian dan hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. F_{hitung} sebesar 15,120 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_i diterima, hal ini berarti variabel kepemimpinan (X_1), gaji (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia digital Solution di Malang.
2. t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 4,118 dengan nilai t tabel ($df=n-3-1=26$) sebesar 2,056 atau dengan nilai signifikansi 0.000, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_i , dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel kepemimpinan (X_1) terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution Malang. Sedangkan dari t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel gaji (X_2) sebesar 3,048 dengan nilai t tabel ($df=n-3-1=26$) sebesar 2,056 atau dengan nilai signifikansi 0.005, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,005 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel gaji (X_2) terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution Malang. Dan t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar -2,074 dengan nilai t tabel ($df=n-3-1=26$) sebesar 2,056 atau dengan nilai signifikansi 0.048, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,048 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, nilai t Negatif menunjukkan bahwa X_3 mempunyai hubungan yang berlawanan terhadap Y , maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_i , dengan demikian secara sendirian (*parsial*) variabel Lingkungan Kerja (X_3) terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution Malang.

3. Dari hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dibandingkan variabel bebas lainnya. Sehingga variabel kepemimpinan (X_1) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada CV. Azzamedia Digital Solution Malang.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa simpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Perusahaan diharapkan agar lebih bijak dalam memberikan gaji karyawan, dengan memberi bonus lebih atau memberi gaji 5-10% di atas UMR, karena gaji merupakan faktor yang penting dalam memberi motivasi selain kepemimpinan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan diharapkan melakukan peningkatan kualitas kepemimpinan dengan mengadakan pelatihan dan seminar ilmu tentang spiritual, kepemimpinan, agar dapat memberikan motivasi dan contoh terhadap karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat.
3. Perusahaan harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menghias ruang kerjanya masing-masing agar karyawan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito 2000, lingkungan perusahaan, Yogyakarta : BPFE Arikunto, Suharsimi 2006. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta : PT RHINEKA CIPTA
- Ghozali imam 2007. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani 2001 Manajemen personalia dan Sumberdaya Manusia Yogyakarta : BPFE
- HASIBUN MALAYU 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Bumi aksara
- Kartono, kartini 2003 Pemimpin dan kepemimpinan. Cetakan ke sebelas. Jakarta PT Raja Grafindo.
- Malayu. 2001 Manajemen kepemimpinan dalam organisasi-Supervisor. Jakarta Gramedia
- Mangku Negara, anwar 2004. Manajemen sumber daya manusia perusahaan Bandung : PT Remaja Rosda karya.
- Mangku Prawira, Sjafriz dan Aida Vitaya Hubaeis. 2007 Manajemen mutu Sumber daya Manusia cetakan pertama. Bogor : Ghalia

- Manullang dan mariohot Manullang 2001 Manajemen sumber daya manusia edisi pertama Yogyakarta :BPFE
- Rivai 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari teori ke praktek. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian sondong 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Sembilan. Jakarta :PT Bumi Aksara
- Slamet Ahmad 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Semarang : Universitas negeri Semarang Press. 2007 Statistika untuk penelitian Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi,Arikonto 2006 Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktik. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sunarto 2005 Metode Penelitian Bisnis Cetakan kedelapan Bandung CV Alfabeta
- Supardi 2005 Manajemen karyawan Yogyakarta : AMUS. 2005. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis cetakan Pertama Yogyakarta ; UII Press.
- Umar Husain 2003. Metode Riset perilaku organisasi. Jakarta PT Gramedia.
- Usman Husaini dan purnomo Setiadi Akbar 2006. Pengantar Statistika edisi kedua cetakan Pertama. Jakarta : PT Bumi Aksara.