



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



ANALISIS PENGARUH PENGGAJIAN, FASILITAS KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA BINJAI

Ahmad Prayudi

Universitas Medan Area

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Mei 2022

Disetujui Juni 2022

Dipublikasikan Juni 2022

Keywords:

Penggajian; Fasilitas

Kerja; Gaya

Kepemimpinan; Kinerja

Karyawan

Abstract

Penelitian ini mengkaji apakah penggajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Binjai. Dari ketiga faktor tersebut yaitu penggajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan, faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Binjai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel gaji, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Binjai, serta untuk mengetahui dari ketiga variabel tersebut yaitu penggajian, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PD. Pembangunan Kota Binjai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai yang berjumlah 79 orang termasuk karyawan kerja harian. Sampel penelitian adalah 66 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 19.0 yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel gaji, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PD. Pembangunan Kota Binjai, sedangkan variabel yang berpengaruh dominan adalah penggajian.

PENDAHULUAN

Perekonomian nasional saat ini mulai memberi dampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Selain itu keberadaan dunia usaha sedang berusaha melepaskan diri dari masa-masa yang berat, karena adanya persaingan yang terbuka di era globalisasi antara perusahaan dalam negeri dan perusahaan dari luar negeri. Dengan kondisi perekonomian yang demikian itu, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam memprediksikan masa depannya. Hal semacam itu juga membuat para pengusaha akan dituntut untuk dapat menjaga stabilitas dan eksistensinya dalam menjalankan roda

organisasi perusahaannya secara kontinyu, sehingga pelaksanaan operasional perusahaan harusnya peka terhadap berbagai perubahan yang terjadi dan gejolak pasar, khususnya yang dapat mempengaruhi situasi dan kondisi perusahaan secara mikro dan makro.

Dalam hal ini banyak pengusaha menanggung beban yang sangat berat untuk menjaga stabilitas dan eksistensi perusahaan. Karena dalam menjalankan usaha yang sedemikian ini tidak akan mudah, apalagi dengan semakin terbukanya perdagangan global yang membuat perusahaan penghasil produk tidak akan lagi mampu sebagai pengendali pasar, melainkan akan banyak hal yang dikendalikan hal-hal lain yang ada. Dari itu banyak perusahaan yang akan mengalami gulung tikar karena terlalu mengikuti permainan pasar yang sangat berat yang tentunya membutuhkan pembiayaan yang sangat besar.

Salah satu hal yang sangat diperhatikan oleh karyawan dalam perusahaan adalah tentang masalah penggajian. Karena masalah tersebut menjadi suatu yang sangat sensitif dan sangat mudah berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan, yang akan berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan. Mengingat karyawan adalah sebagai motor penggerak yang dapat menjadikan perusahaan mampu mencapai tujuannya yakni mencari laba. Bahkan jika keberadaan karyawan mengalami penurunan dalam semangat kerjanya, maka hal itu sangat berbahaya untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam operasinya perusahaan akan memberikan dan menyediakan fasilitas kerja agar dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan tersedianya fasilitas kerja akan diharapkan perusahaan mendapatkan imbalan berupa peningkatan laba perusahaan, dengan termotivasinya karyawan dalam bekerja akan lebih bersemangat. Dengan telah terjadinya peningkatan dalam menjalankan tugas akan membuat kinerja karyawan akan semakin terpacu dalam pencapaian tujuan perusahaan lebih maksimal. Hal ini juga sangat penting dalam perjalanan sebuah perusahaan, apalagi sebuah perusahaan yang bertugas dalam memberikan pelayanan umum, yang dalam operasinya membutuhkan pelayanan serba cepat dengan memanfaatkan teknologi informasi yang sangat baru.

Untuk menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan semua aspek yang ada dalam perusahaan tentunya akan dimanfaatkan secara optimal agar konsumen perusahaan akan merasakan manfaat dari bentuk berbagai layanan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Hal semacam ini tentunya akan begitu besar nilainya. Oleh dari itu tuntutan lainnya yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang tentunya dapat menjadi motor dan penyemangat karyawan dalam bekerja. Kemampuan dalam memimpin dalam mengelola karyawan akan membuat bawahannya menjadi sangat nyaman dan menyenangkan.

Kinerja karyawan yang merupakan suatu tuntutan dalam operasi perusahaan dan dengan mudah akan menjalankan aktivitasnya dalam memberikan layanan kepada masyarakat umum. Hal itu mengingat bahwa semua kegiatan perusahaan membutuhkan kerja yang maksimal yang dengan capaian prestasi yang sangat tinggi. Ini tentunya agar tujuan perusahaan sebagaimana yang diinginkan pemilik, akan benar-benar menjadi kenyataan.

Hasil dari kinerja yang baik menjadi tuntutan bagi karyawan dalam upaya perusahaan tujuan secara maksimal dapat direalisasikan. Dalam kondisi saat ini yang demikian berat terutama saat suasana pandemi Covid-19 keadaannya akan sangat terasa sangat berat di masyarakat, sehingga hampir semua perusahaan tentunya menghadapi kesulitan yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penggajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. Pembangunan Kota Binjai?
2. Bagaimana penggajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. Pembangunan Kota Binjai?
3. Bagaimana dari ketiga faktor, yaitu penggajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan, faktor mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PD. Pembangunan Kota Binjai?

TINJAUAN PUSTAKA

Penggajian

Penggajian adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan. Penggajian dapat dihitung secara harian, mingguan, bulanan, atau tahunan. Hal ini kontrak kerja yang ditunjuk untuk membayar karyawan. Penggajian akan mengacu pada pendapatan individu melalui pekerjaannya. Hubungan pertukaran antara karyawan dengan perusahaan, dan seorang karyawan akan memperdagangkan tenaga kerja, atau pengetahuannya dengan perusahaan sebagai imbalan uang atau manfaat yang dapat menyediakan kebutuhan dan perbaikan kehidupan bagi individu (Ouchi, 1981). Dari perspektif karyawan, penggajian disebut termasuk upah, upah lembur, bonus (atau komisi), berbagai tunjangan, yang berarti remunerasi langsung, umum, dan finansial (Wang, 1997). Penggajian akan dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu gaji pokok, subsidi, dan bonus. Gaji pokok dan bonus adalah gaji langsung, sedangkan subsidi adalah gaji tidak langsung. Kunci dari desain gaji terletak pada merekrut bakat dan mempertahankan karyawan yang baik di perusahaan.

Fasilitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor dalam psikologis yang akan melekat pada diri karyawan seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lainnya. Yang pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman, akan betah dalam bekerja apabila telah tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan karyawan sebagai manusia, bukan hanya sebagai alat produksi semata.

Fasilitas kerja yang merupakan faktor yang tidak akan dapat dipisahkan dari dunia kerja, serta merupakan hal paling penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Ketersediaannya fasilitas ini merupakan sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong dalam meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut adalah kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi segera tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Koyong (2011), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan

agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Fasilitas yang merupakan faktor penunjang utama dalam suatu pelayanan di perusahaan, karena itu apalah artinya suatu perusahaan tanpa adanya fasilitas, tanpa alat kantor, dan tanpa tenaga kerja, mungkin hanya papan nama saja. Menurut Sofyan (2010), jenis dari fasilitas kerja terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan dari peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di dalam perusahaan.
2. Prasarana, yaitu semua fasilitas pendukung yang digunakan dalam rangka memperlancar aktivitas didalam perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lain sebagainya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu semua fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada dalam perkantoran, seperti perabot kantor (lemari, meja, kursi, dan lainnya). Juga peralatan laboratorium serta peralatan elektronik (mesin fotokopi, komputer, printer, dan lain sebagainya).
4. Peralatan inventaris, yaitu semua peralatan yang dianggap sebagai alat yang diperlukan dalam perusahaan seperti inventaris kantor, inventaris kendaraan, inventaris pabrik, inventaris gudang inventaris laboratoruim, dan lain sebagainya.
5. Tanah, yaitu aset terhampar luas baik yang digunakan sebagai tempat bangunan, maupun digunakan untuk aktivitas dalam perusahaan.
6. Bangunan, yaitu semua fasilitas pendukung dalam aktivitas sentral kegiatan utama perusahaan seperti pergudangan dan perkantoran.
7. Alat transportasi yaitu semua peralatan yang digunakan guna membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (mobil, motor, truk, traktor, dan lainnya).

Ketersediaan fasilitas ini merupakan salah satu dari unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan operasi pekerjaannya. Dalam fasilitas yang terutama berkaitan dengan sarana dan alat pendukung di dalam kantor yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup atau bilamana perusahaan dalam menginginkan peningkatan kinerja atau produktifitas bagi karyawan. Selain meningkatkan kinerja dari karyawan tentunya juga memberikan rasa puas pada karyawan itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan meskipun bukan merupakan hasil dari suatu masalah yang baru namun tetap merupakan bagian dari bahan pembicaraan yang menarik. Hal ini tentunya disebabkan oleh adanya kemajuan yang telah dicapai oleh manusia, baik dalam bidang ilmu pengetahuan ataupun dalam teknologi telah banyak memberikan berpengaruh terhadap studi kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan suatu kegiatan yang mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja bersama (mengolaborasi dan/atau mengolaborasikan potensinya) guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

diawal (Baharudin dan Umiarso, 2012). Keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh suatu kepemimpinan dalam memimpin organisasi, bahkan kemajuan dan kemundurannya dalam suatu organisasi sering diidentikkan dengan perilaku dari kepemimpinan dan pimpinannya. Dari itu, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi, atau lembaga yang dipimpin. Dalam hal ini yang menempatkan posisi pemimpin sangat penting dalam suatu organisasi atau di lembaga tertentu. Dari itu Nawawi mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang agar bersedia untuk melakukan tindakan yang terarah pencapaian tujuan, melalui sebuah keberanian dalam mengambil keputusan tentang kegiatan atau pencapaian yang harus dilakukan.

Gaya kepemimpinan yang merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan dalam menunjukkan suatu sikap yang akan menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan dari organisasi (Mulyadi, 2015:150). Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi karyawan guna sasaran organisasi dapat tercapai, atau dapat pula di katakan sebagai pola perilaku dan strategi yang diterapkan seorang pemimpin. (Zainal et al., 2017:42).

Dalam pengertian lainnya yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin yang mampu memengaruhi pengikut agar dengan sukarela dapat melakukan berbagai tindakan bersama diperintahkan oleh pimpinan dan tanpa merasa bahwa dirinya tertekan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi (Busro, 2018:226).

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, dalam mengendalikan bawahan yang dipimpinnya dengan ciri khas yang dominan pada dirinya dalam pencapaian tujuan dari organisasi.

Kinerja

Semua manusia mempunyai potensi untuk dapat bertindak dalam berbagai bentuk dari aktivitas. Kemampuan untuk bertindak dapat diperoleh manusia, baik secara alami (ada sejak lahir) atau dapat dipelajari. Meskipun manusia mempunyai potensi untuk dapat berperilaku tertentu, akan tetapi perilaku itu hanya akan diaktualisasi pada saat tertentu saja. Potensi dalam berperilaku tertentu itu disebut dengan *ability* (kemampuan), sedang ekspresi dari potensi dikenal dengan sebutan *performance* (kinerja). “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada juga yang memberikan pengertian *performance* sebagai sebuah hasil dari kerja, atau prestasi dari kerja. Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil dari kerja, tetapi termasuk juga bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung” (Wibowo, 2017).

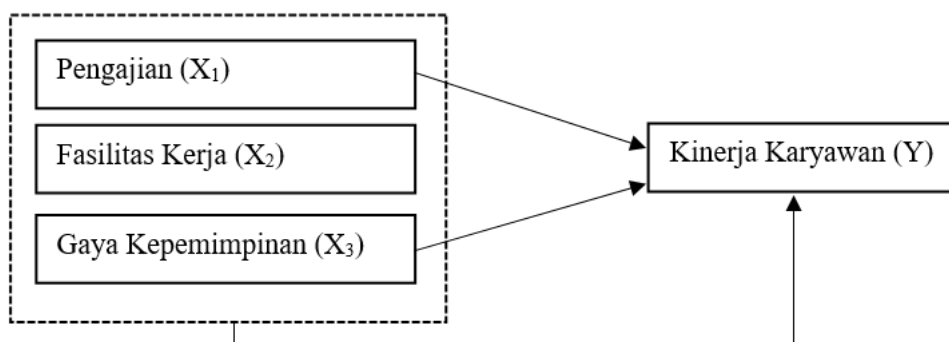
Kinerja merupakan sebuah capaian dari prestasi kerja yang dapat diwujudkan karyawan di dalam lingkungan kerjanya khususnya didalam perusahaan. Dengan kinerja tersebut seorang karyawan mendapatkan imbalan, sesuai dengan posisi dan pengalaman yang baik yang ikut dalam mensukseskan keberhasilan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja, dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Istilah kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Sehingga bisa didefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Kinerja adalah suatu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Pendapat yang juga menjelaskan pengertian kinerja disampaikan oleh Handoko (2012) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu posisi kerja tertentu dengan melalui tahapan dalam penilaian kerja.

HIPOTESIS

Dalam melakukan analisis dari penelitian ini Pengajian (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari konsep kerangka pemikiran penelitian, maka penulis membuat hipotesis sebagai:

1. Pengajian, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai.
2. Pengajian, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai.

METODE PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa kegiatan dilakukan oleh peneliti adalah dimulai dari perumusan hipotesis sampai dengan analisis data. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Dengan demikian, maka jenis penelitian ini disebut penelitian *explanatory research*, yaitu suatu penelitian yang dapat menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2012).

Menurut Sugiyono (2018:72), populasi adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan/atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yang merupakan seluruh karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai dengan jumlah 79 orang, yang mana selama ini bekerja di PD. Pembangunan Kota Binjai.

Kemudian menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar dan seorang peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dari populasi tersebut, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Berdasarkan rumus Slovin diketahui jumlah sampel sebesar 65,94 yang dibulatkan menjadi 66 responden. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling, yaitu dengan cara pemilihan secara acak pada karyawan yang bekerja di PD. Pembangunan Kota Binjai. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 – 5. Teknik analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 19.0 yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r	Signifikansi	Keterangan
Penggajian (X ₁)	Item 1	0,661	0,000	Valid
	Item 2	0,827	0,000	Valid
	Item 3	0,875	0,000	Valid
	Item 4	0,814	0,000	Valid
	Item 5	0,768	0,000	Valid
Fasilitas Kerja (X ₂)	Item 1	0,728	0,000	Valid
	Item 2	0,753	0,000	Valid
	Item 3	0,754	0,000	Valid
	Item 4	0,762	0,000	Valid
	Item 5	0,697	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	Item 1	0,732	0,000	Valid
	Item 2	0,698	0,000	Valid
	Item 3	0,657	0,000	Valid
	Item 4	0,799	0,000	Valid
	Item 5	0,634	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,745	0,000	Valid
	Item 2	0,824	0,000	Valid
	Item 3	0,823	0,000	Valid
	Item 4	0,825	0,000	Valid
	Item 5	0,731	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Dari hasil uji validasi semua variabel memiliki nilai korelasi (r) yang lebih besar dari 0,50, berarti dapat dinyatakan bahwa semua variabel/ butir instrumen valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengajian (X ₁)	0,833	Reliabel
Fasilitas kerja (X ₂)	0,845	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₃)	0,897	Reliabel
Kinerja (Y)	0,828	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas yang dilakukan secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel, karena nilai koefisien alpha cronbach mempunyai nilai lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

No.	Uji Asumsi Klasik	Keterangan
1.	Uji Normalitas	Terpenuhi
2.	Uji Multikolinearitas	Tidak terjadi multikolinearitas
3.	Uji Heteroskedastisitas	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4.	Uji Autokorelasi	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data primer diolah (2022)

Analisis Data dan Interpretasi Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std.Error	Beta			
(Constant)	10,068	2,400		4,195	0,019	
Pengajian (X ₁)	0,576	0,081	0,335	7,111	0,024	Signifikan
Fasilitas kerja (X ₂)	0,313	0,061	0,277	5,131	0,038	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,487	0,082	0,292	5,939	0,021	Signifikan
R	= 0,873					
R Square	= 0,762					
Adjusted R Square	= 0,753					
F hitung	= 4,015					
F tabel	= 3,150					
Sign. F	= 0,000					
A	= 0,050					

Sumber: Data primer Diolah (2022)

Dari hasil analisis pada Tabel 4 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,576 X_1 + 0,313 X_2 + 0,487 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Pengajian
- X₂ = Fasilitas Kerja
- X₃ = Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat arah hubungan dari variabel Pengajian (X₁), Fasilitas kerja (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. Koefisien regresi variable X₁, variabel X₂ dan variabel X₃ bertanda positif menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variabel tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan PD. Pembangunan Kota Binjai.

Dari hasil perhitungan di atas, angka R sebesar 0,873 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara pengajian, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan atau variabel independennya adalah kuat karena nilainya di atas 0,5, dengan nilai berupa pengaruhnya positif. Oleh dari itu dapat disampaikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap kinerja mengalami peningkatan yang signifikan.

Nilai dari angka R square atau koefisien determinasinya adalah 0,762 (berasal dari 0,873 x 0,873). Namun jumlah variable independen yang terdiri dari tiga, maka lebih baik menggunakan Adjusted R Square yaitu 0,753 (yang selalu lebih kecil dari R Square). Hal ini berarti 75,3 % variasi dari kinerja PD. Pembangunan Kota Binjai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independent, sedangkan sisanya (100 % - 75,3 % = 24,7 %) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama Dengan Uji t

Pengujian untuk hipotesis digunakan dalam menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat hubungan yang signifikan, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti tidak ada hubungan yang signifikan. Untuk pengujian terhadap hal ini, maka dapat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

No	Hipotesis	Nilai	Status
1	Variabel hubungan pengajian (X ₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	t = 7,111* sig t = 0,024 t _{tabel} = 2,000	H ₁ diterima
2	Variabel hubungan fasilitas kerja (X ₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	t = 5,131* sig t = 0,038 t _{tabel} = 2,000	H ₂ diterima

3	Variabel hubungan gaya kepemimpinan (X ₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	t = 5,939* sig t = 0,021 t _{tabel} = 2,000	H3 diterima
---	---	---	-------------

* signifikan pada level 5 %.

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan data yang telah termuat dalam Tabel 5 di atas terlihat bahwa kolom sig/signifikan menyatakan bahwa hubungan pengajian (0,024), fasilitas kerja (0,038) dan gaya kepemimpinan (0,021) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. Oleh dari itu ketiga variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PD. Pembangunan Kota Binjai.

Pengujian Hipotesis Kedua Dengan Uji F

Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara kumulatif mempunyai pengaruh ataupun tidak terhadap variabel dependen, maka digunakanlah rumus F hitung. Hipotesis ini menyatakan bahwa faktor penggajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai. Untuk menunjukkan bahwa semua faktor dimasukkan dalam model pembahasan tersebut yang mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja maka digunakan uji F dengan hipotesis sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

No	Hipotesis	Nilai
1	Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel hubungan pengajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.	F = 4,015 Sig F = 0,024 F _{tabel} = 3,150

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana dalam Tabel 6 di atas bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (4,015 > 3,150) dengan tingkat signifikan 0,024 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara simultan faktor-faktor tentang pengajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PD. Pembangunan Kota Binjai, sehingga dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel pengajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai

Variabel Yang Paling Dominan

Uji hipotesis yang ketiga untuk dapat mengetahui variable yang paling dominan dapat dilihat melalui nilai *standardized coefficients Beta* yang terbesar dalam tabel hasil analisis regresi linier berganda. Dari table di atas diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan PD. Pembangunan Kota Binjai adalah X₁ yaitu pengajian yang memiliki *nilai standardized coefficients beta* sebesar 0,335. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa

pengajian merupakan variable paling dominan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Berikut ini disajikan tabel mengenai nilai *standardized coefficients Beta*:

Tabel 7. Nilai Standardized coefficients Beta

No Variabel	Variabel	Standardized Coefficient Beta
X ₁	Pengajian	0,335
X ₂	Fasilitas Kerja	0,277
X ₃	Gaya Kepemimpinan	0,292

Sumber: Data primer diolah (2022)

Pembahasan

Variabel Gaji dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditemukan bahwa apabila dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,576 dan nilai signifiansi $t < 0,05$ yaitu sebesar 0,034, maka variabel penggajian merupakan suatu variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja, maka pengaruh dari penggajian ini bernilai positif, dan hal ini akan menjadikan ketentuan penggajian apabila ditambah fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinannya akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan PD. Pembangunan Kota Binjai.

Variabel Fasilitas kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditemukan bahwa apabila dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,313 dan nilai signifiansi $t < 0,05$ yaitu sebesar 0,038, maka variabel fasilitas kerja merupakan suatu variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja, maka pengaruh dari fasilitas kerja ini yang merupakan nilai positif dan hal ini menjadikan ketentuan fasilitas kerja apabila dinaikkan dari fasilitas kerjanya akan dapat mengakibatkan menaikkan kinerja karyawan, namun apabila diturunkan fasilitas kerjanya akan dapat menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan PD. Pembangunan Kota Binjai.

Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa apabila dilihat dari nilai koefisien regresi yang sebesar 0,487 dan nilai signifiansi $t < 0,05$ yaitu sebesar 0,041, maka variabel gaya kepemimpinan merupakan suatu variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja, pengaruh dari gaya kepemimpinan tersebut yang merupakan nilai positif dan hal ini menjadikan ketentuan gaya kepemimpinan apabila dinaikkan fasilitas kerja dapat berakibat menaikkan kinerja, namun apabila diturunkan gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan perusahaan PD. Pembangunan Kota Binjai

KESIMPULAN

Dari ulasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Semua faktor independen yaitu faktor pengajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan di penelitian ini secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan di PD. Pembangunan Kota Binjai.

2. Faktor independen terdiri dari faktor penggajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan yang dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai.
3. Ketiga faktor yaitu faktor pengajian, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai adalah variabel pengajian yang memiliki nilai *standardized coefisient beta* paling besar yaitu 0,335.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi linier berganda yang terdapat kesemuanya mempunyai nilai positif. Artinya apabila terjadi kenaikan satu poin dapat menaikkan kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai. Kemudian untuk nilai terendah dari ketiga variabel tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan, sehingga hal ini perusahaan harus dapat menentukan kebijakan tentang gaya kepemimpinan yang baik, agar tidak membuat adanya penurunan dalam kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai.
2. Bagi pimpinan perusahaan PD. Pembangunan Kota Binjai sebaiknya harus lebih memperhatikan atau fokus terhadap permasalahan penggajian, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan dengan tujuan untuk dapat membuat terjadinya peningkatan kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai tersebut.
3. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang berminat mengembangkan studi ini disarankan untuk menambah variable lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dan lebih memperdalam lagi kajian tersebut melalui pengembangan dari item pertanyaan dengan menggunakan sampel, serta lokasi yang berbeda untuk lebih menguatkan adanya temuan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim, Achmad Tjahjono, dan Muh Fakhri Husein 2009, Sistem Pengendalian Manajemen, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Riau: Zanafa Publishing.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Albert Koyong. (2011). "Pengaruh fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Jurnal Manajemen, Vol.9 No.1.
- Arif, Suadi, 2011. Akuntansi Biaya. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Assauri, Sofyan. 2010. Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Bejo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir, H.AS, 2008, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta. Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta. Ouchi, William. (1981). Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. Reading. MA: Addison-Wesley.
- Sudarmanto, (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tannady, Hendy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert.

