

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN GAJI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Kober Mie Setan Jl. ciliwung Kota Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH

Samsul Arifin

NIM: 2015120202

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN GAJI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Kober Mie Setan jln. Ciliwung Kota Malang)

Samsul Arifin

Pembimbing 1 Cakti Indra Gunawan

Pembimbing 2 M.fauzy Emqi

2021

Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan pada Kober Mie Setan; 2) Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan di Kober Mie Setan; dan 3) Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji pada Kober Mie Setan Kota Malang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional. Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan Kober Mie Setan, Jln. Ciliwung Kota Malang, mempekerjakan 35 orang. Kuesioner adalah digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis regresi berganda digunakan untuk analisis data. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pelatihan dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, nilai t hitung t tabel dan nilai probabilitas signifikan > 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan gaji karyawan secara simultan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Gaji Karyawan dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah bidang yang dikhususkan kehidupan berorganisasioris, penyebab manusia (MSDM) adalah Sumber utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 2015). Mengatakan bahwasanya organisatoris ialah satu-kesatuan dari sumber manusia yang dikoordinasikan secara langsung dengan batas reaktif yang jelas, konsisten bekerja menuju tujuan dan hasil yang memuaskan. Menurut Rifa'i, Muhammad (2011), keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusianya. Ini termasuk organisasi pendidikan. Menurut Iriani, N. I. (2011), sumber daya manusia organisasi memegang banyak kendali strategis dan menjadi penentu keberhasilannya, khususnya tanggung jawab karyawan untuk mengelola organisasi dan bertanggung jawab. Tokoh terpenting dalam bisnis dan organisasi adalah manusia. sumber daya. agar bisnis berjalan lancar. Untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih jauh, perusahaan membutuhkan karyawan dengan tingkat pengalaman yang tinggi dan keterampilan manajemen yang sangat baik. (Gunawan 2016:17)

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah merujuk atau melihat pengertian sebagai perilaku atau tingkah yang merupakan perangkat sikap yang sama bagi karyawan dengan bertujuan organisatoris atau unit organisatoris tempat seorang kerja. Kinerja adalah suatu dengan cara aktual dan bisa diobservasi.

Setiap pemimpin selalu berkeinginan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dari keanggotaanya. Maka dari itu seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian

yang lebih tegas lagi dalam menjalankan tugasnya agar seorang pemimpin bisa dikatakan pemimpin yang bertanggung jawab atas menjalankan tugasnya.

Soekarso (2015), berpendapat bahwa, “Sikap atau perilaku seorang pemimpin harus positif ketika melakukan tugas manajerial, sesuai dengan gaya kepemimpinan agar bisa menjadi panutan bagi setiap karyawannya. Seorang pemimpin harus memegang teguh dalam mengambil keputusan dan tindakan agar bisa menjadikan panutan yang baik bagi setiap karyawan.

Mengatakan (Rorimpandey, 2013) Gaya kepemimpinan adalah bentuk sikap dan perilaku yang akan memaparkan secara langsung kepada bawahannya terkait kepercayaan pemimpin dalam menjalankan tugasnya, berarti di dalam sebuah menjadi seorang pemimpin maka gaya kepemimpinan memberikan perilaku dan strategi yang benar agar bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

Hani Handoko (2012) mengatakan bahwa arti dari pelatihan dan pengembangan itu berbeda. pelatihan (training) yang dimaksud dengan pelatihan oleh Hani Handoko yaitu untuk memperbaiki keterampilan dan teknik melaksanakan kinerja tertentu agar dapat menghasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan, rutin dan spesifik. Dalam hal ini, pelatihan mempersiapkan pekerja (tenaga kerja) untuk pekerjaan yang perlu dilakukan. Sebaliknya, pengembangan adalah pengembangan yang lebih luas dalam artian usahanya dibandingkan dengan Latihan dengan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuannya secara tertentu.

Gunawan dan Rieza (2015). Dalam Marwansyah (2012:156) mengatakan bahwa kegiatan pelatihan yaitu memiliki tujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki

kemampuan perorangan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan hasil yang memuaskan.

Dalam perusahaan, faktor yang memberikan gaji, upah, dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan. Upah dan gaji, sebagaimana didefinisikan Kadarisman (2012:123), adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan oleh perusahaan atau organisasi lain, dengan jumlah yang ditentukan bersama oleh kedua belah pihak. Akibatnya, kenaikan upah bagi karyawan dapat digambarkan sebagai atau kunci kesemangatan bagi karyawan atau pekerja, maka sebuah perusahaan atau organisasi akan meraih kemajuan dengan adanya gaji atau upah.

Kober Mie Setan adalah sebuah resto yang bergerak dibidang kuliner berupa mie. Dan semakin banyaknya persaingan yang sejenis maka kinerja karyawan merupakan salah satu penyebab yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kualitas kerja karyawan tetap efektif. Meskipun terdapat banyak Mie Setan di daerah malang dengan produk yang sama namun Kober Mie Setan ini merupakan resto yang berbeda, hal yang mudah dipahami tentang perbedaan Kober Mie Setan dengan yang lain adalah pada setiap resto dan cabangnya tidak memiliki papan nama atau logo di depan resto kecuali kober mie setan jln. ciliwung Kota Malang mempunyai papan seperti pada resto lainnya karena kober mie setan jln ciliwung kota malang berdempetan dengan resto yang lainnya dengan persaingan yang sangat besar,

Oleh karena itu kober mie setan jln. ciliwung Kota Malang diberikan logo atau papan nama agar *customer* atau pelanggan dapat mengetahui resto tersebut, dan kober mie setan pun juga berada dalam kepemilikan yang berbeda dari Mie Setan

yang lain. Kober Mie Setan mempunyai berbagai macam produk yang ditawarkan yaitu Mie setan, mie angel, mie iblis, Nasi goreng, Dimsum, dan minuman dengan berbagai macam varian, Kober Mie setan sendiri mempunyai 4 cabang di Malang dan beberapa cabang lainnya di Kota-kota lain seperti Bali, Jember, Surabaya, Lamongan, Sidoarjo, Kediri dan Gresik dengan total ada sekitar 16 cabang. Dalam memproduksi produknya Kober Mie Setan mempekerjakan banyak karyawan yang terbagi dalam 6 divisi yaitu divisi Kitchen, divisi Dimsum, divisi Bar Ice, *Cleaning* dan Kasir. Oleh karena itu peneliti berkeinginan sebagai pengetahuan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN GAJI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Kober Mie Setan Jl. ciliwung Kota Malang).

1.2. Rumusan Masalah

Melalui permasalahan diatas maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan gaji karyawan pada kinerja karyawan pada Kober Mie Setan, Jln. Ciliwung Kota Malang ?
2. Di antara variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan gaji karyawan, manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kober Mie Setan Jln. Ciliwung Kota Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

melalui tujuan diatas maka dirumuskan untuk mengetahui tujuan riset sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan gaji karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kober Mie Setan, Jln Ciliwung Kota Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antara gaya kepemimpinan, pelatihan dan gaji karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kober Mie Setan, Jln Ciliwung Kota Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Selain memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti untuk penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan yang akurat dan valid untuk:

1. Bagi UMKM: harapannya hasil penelitian ini bisa memberikan pengetahuan yang baik bagi UMKM tersebut dalam mengelola SDM beserta semua ketentuan yang ada kaitannya secara langsung dengan aspek-aspek SDM dengan lebih baik.
2. Penulis: harapannya hasil riset bisa bermanfaat dan Selain itu, untuk meningkatkan pemahaman langsung tentang bagaimana Gaya kepemimpinan, pelatihan dan gaji karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pihak Ketiga: Bertujuan untuk menambah wawasan atau pengetahuan bagi mahasiswa yang ingin membaca penelitian ini. Dari hasil penelitian ini dapat digunakan jika suatu saat akan mengalami masalah yang sama atau berniat untuk melanjutkan penelitian.

DAFTAR PUSTKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Al Fajar, Siti & Tri Heru, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Androh G.Onibala 2017 “Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM”. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (EMBA), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.5 No.2, hal. 380-387, Edisi Juni 2017.
- Arfan, Muhammad dan Pasrah. 2012. *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.2. No.2. ISSN: 2301-4717. p 125- 134
- Azwar, Saifuddin 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Djeremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journal of Management* Vol.02 No.02.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno.2013. *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*.Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Gunawan, Cakti Indra. 2016. *Staregi Sumber Daya Manusia*, Purwokerto: CV IRDH
- Reiza 2015, *Strategi Pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dampak Pengurangan Tenaga Kerja Migran Sektor Informal*, Purwokerto: CV IRDH
Referensi: *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi* Vol. 3:47-54

- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hartatik, Indah P, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Surabaya: Pena semesta.
- Hasibuan, Malayu, 2012 *Sumber Daya Manusia Jakarta* PT, Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Iriani. Nur Ida. 2011 *Motivasi Intrinsik, Motivasi Enstrinsik Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas, Jurnal Aplikasi Manajemen No 2*.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Komaruddin, 2013, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lumintang, G., Adolfina, Lolowang. G. M. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 (Juni 2016). Hal. 177-186. ISSN 2303-1174. Diakses 19 Desember 201
- Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Massie, R., Tewal, B., and Sendow, G. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 5, pp. 635-645.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Muhamad Rifa’i. 2011 *Hubungan Antar Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, Dan Kometmen Pada Organisasi, Dengan Kinerja Dosen*

Pada Universitas Dalam Pesantren Di Jawa Timur, Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan. Universitas negri malang

Nimran, U., & Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen.* Malang: Sinar Akademi Malang.

Poerwono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy, 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman,* Edisi ke-7. Terjemahan: Putri Iva Izzati. Jakarta: Salemba Humanika

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Rorimpanday, Lidya. 2013. *Gaya Kepemimpinan Trasformasional, transaksional, Situasional , Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.

2013. *Gaya Kepemimpinan Trasformasional,transaksional, Situasional , Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang* (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta.

2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIEY

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja,* Jakarta: Bumi Aksara.

Soekarso dan Iskandar Putong,2015 *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis* (Volume 1 dari Kepemimpinan Edisi 1), Erlangga: Jakarta,

Stephen, Robbins 2015, *Perilaku Organisasi,* Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Warsito, 2012. *Peningkatan Motivasi dan Hasil Belajar Matematika Melalui Pendekatan Konstruktivisme Dengan Mengoptimalkan Media Information and Communication Technologies (ICT)*. Skripsi. Surakarta: UMS (tidak dipublikasikan)

