

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DESA DALISODO, KECAMATAN WAGIR, KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



Oleh :

VICTORIUS KRISTOFEL WOLE

2019120071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Di Kantor Kota Dalisodo, Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang, dibentuk organisasi yang bertujuan untuk melaksanakan tujuan-tujuan yang meliputi administrasi publik; Oleh karena itu, penting untuk mengadakan pameran aset lancar, terutama perwakilan, untuk melaksanakan tujuan tersebut. Tujuan dari investigasi ini adalah untuk memastikan apakah dan sejauh mana pelaksanaan perwakilan di Kantor Kota Dalisodo, Daerah Wagir, Pemerintahan Malang dipengaruhi oleh inisiatif, kompensasi, tempat kerja, dan motivator. semacam tes kuantitatif. Seluruh perwakilan dan personel di Kantor Kota Dalisodo yang berjumlah 32 orang menjadi populasi yang digunakan dalam penelitian ini. Strategi pengujian yang digunakan adalah pemeriksaan menyeluruh. Alat eksplorasi memanfaatkan survei. Sementara pengujian spekulasi menggunakan uji t dan uji F, investigasi menggunakan banyak kekambuhan langsung. Akibat beberapa kali relaps langsung, keempat komponen independen mempunyai koefisien relaps positif, dan koefisien jaminan (R^2) sebesar 0,708 (dengan pengaruh komitmen sebesar 70,8%). Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung variabel sangat signifikan terhadap seluruh variabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji F menghasilkan Ftabel Fhitung dengan nilai masif sebesar 0,05. Oleh karena itu, besar kemungkinan bahwa aspek inisiatif, kompensasi, tempat kerja, dan motivator sangat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor Kota Dalisodo, Daerah Wagir, Rezim Malang, baik sampai batas tertentu maupun secara keseluruhan. Perintis di Kantor Kota Dalisodo, Daerah Wagir, Rezim Malang mungkin berkonsentrasi pada faktor-faktor seperti otoritas, kompensasi, tempat kerja, dan motivator yang dianggap semakin memperluas pelaksanaan perwakilan.

Kata Kunci: Insentif; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Kompensasi; Lingkungan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Semua anggota staf administrasi harus mampu mengelola dan mendukung SDM. Karyawan suatu perusahaan adalah aset yang paling berharga karena kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan dalam kelompok. Menurut Malik dan Gunawan (2016, p. 6), dewan merupakan suatu disiplin intelektual yang memahami cara-cara yang harus digunakan oleh pionir untuk memilih wakil-wakil yang akan bertugas di bawah arahnya. Gunawan dan Reiza (2017, p. 17) menyatakan bahwa keputusan ini akan dilakukan melalui tindakan terencana untuk memastikan tujuan tercapai sejalan dengan visi dan tujuan asosiasi. Menurut Gunawan (2015), sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam segala bidang. SDM mempunyai peran dalam memajukan suatu daerah atau perkumpulan. Sebuah organisasi akan kesulitan untuk bertahan dalam bisnis tanpa SDM yang kuat. Fokus organisasi pada pelaksanaan karyawan harus pada pencapaian tujuan dan visinya.

Otoritas memiliki peran besar dalam memberikan nasihat kepada karyawan. Menurut Seokarno (2015), “Sikap atau perilaku seorang perintis harus positif dalam menyelesaikan kesulitan regulasi, sesuai dengan gaya mengemudinya, sehingga dapat menjadi contoh nyata bagi setiap delegasi.” Seorang pemimpin harus memiliki kekuatan utama dalam pengambilan keputusan dan tindakan sederhana agar dapat memberikan contoh nyata bagi setiap karyawannya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi bagaimana representasi dilakukan. Tenaga penjual akan terpacu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika dibayar cukup oleh perusahaan. Organisasi ini berkonsentrasi pada pemberian kompensasi kepada klien, terutama para pendidik. Kompensasi ini penting bagi karyawan karena akan digunakan untuk mendukung kekuatan finansial dan karena dapat mempengaruhi cara delegasi menampilkan diri. Jika semuanya sama, delegasi akan meningkat dengan kebijakan kompensasi yang sesuai dan memenuhi kebutuhan. Para delegasi akan bekerja dengan tekun dan maksimal karena yakin akan mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan dedikasinya terhadap organisasi. Namun jika struktur kompensasi asosiasi tidak secara seimbang mencerminkan keinginan, kemungkinan besar akan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan menurunkan produktivitas mereka, yang pada akhirnya akan berdampak pada tingginya tingkat turnover karyawan di perusahaan. merasa upaya yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan tidak mendapat penghargaan yang cukup.

Agar para profesional dapat memilih untuk membentuk ikatan profesional sesuai dengan situasi mereka saat ini, kita harus berkonsentrasi pada lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah yang bebas dari berbagai risiko dan unsur-unsur kurang baik yang dapat menghambat presentasi seorang delegasi. Suasana yang tenang, aman, sempurna, menawan, dan tidak terlalu bising kondusif untuk produktif bekerja. Menurut Taiwo dalam Cynthia (2015:78), tempat kerja mencakup semua kejadian, orang, dan hal-hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap cara orang hidup atau bekerja.

Untuk mencapai tujuan yang otoritatif, asosiasi harus mendukung Sumber Daya Manusia (SDM) mereka agar memiliki pilihan untuk bekerja dengan baik dan selalu mendapat informasi tentang semua perbaikan terkini. Salah satu landasan untuk mencapai tujuan otoritatif adalah memotivasi kolaborasi karyawan. Dorongan kerja sama yang diberikan haruslah mendasar, cukup penting bagi tingkat ahli, karena aspek inspiratif diperlukan untuk memulai pelaksanaan perwakilan sebagaimana ditunjukkan oleh bakat khusus mereka. Jika para motivator tidak dikelola dengan baik, para perwakilan mungkin akan mencari peran pengganti. Namun, jika asosiasi mengelola faktor-faktor persuasif dengan benar dan efektif, hal ini akan membantu asosiasi mewujudkan tujuannya dan, sebagai tambahan, menarik, mempertahankan, dan membangun angkatan kerja yang cukup besar. Memberikan dorongan kepada perusahaan pertama-tama harus difokuskan dan memastikan bahwa ada kesopanan dalam melakukan hal tersebut untuk mengembangkan keberlanjutan pengenalan mereka dan mendapatkan bantuan delegasi dari pemerintah.

Berdasarkan pembahasan di atas, para ahli melakukan pengujian di Kantor Kota Dalisodo, Wilayah Wagir, dan Sistem Malang. Peneliti memilih topik penelitian ini karena berbagai alasan, antara lain karena sesuai dengan judul yang dipilih master dan memiliki jumlah anggota terkemuka yang cukup bagi pakar untuk mengawasi penelitian. Selain itu peneliti juga ingin tahu seberapa jauh pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia terkait dengan judul yang peneliti angkat yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja,

dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Dalisodo, Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang.

1. 2 Rumusan Masalah

Dilihat dari berbagai fenomena dan latar belakang masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan agar sasaran dalam pembahasan ini dapat tercapai, peneliti membatasi ruang lingkup perumusan permasalahan yaitu :

1. Apakah manajemen berpengaruh terhadap kinerja perwakilan pada Kantor Kota Dalisodo Kecamatan Wagir Malang?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja perwakilan di kantor Kota Dalisodo di wilayah Wagir, Malang?
3. Apakah Kantor Kota Dalisodo, Kecamatan Wagir, wilayah Malang mengambil tindakan yang diperlukan untuk memitigasi dampak perubahan iklim terhadap eksekusi pekerja?
4. Apakah motivator mempengaruhi kinerja karyawan di kantor Kota Dalisodo sub wilayah Wagir Malang?
5. Apakah kinerja perwakilan di kantor Kota Dalisodo, Kecamatan Wagir, lokasi Malang, bergantung pada inisiatif, kompensasi, tempat kerja, dan motivator?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan eksplorasi yang harus dicapai analisis untuk menetapkan proposisi ini:

1. Untuk menilai bagaimana inisiatif mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kota Dalisodo sub wilayah Wagir Malang.
2. Untuk menilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kota Dalisodo sub kawasan Wagir wilayah Malang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tempat kerja terhadap kinerja pekerja pada kantor Kota Dalisodo sub lokasi Wagir wilayah Malang.
4. Untuk mengetahui bagaimana faktor motivasi mempengaruhi pelaksanaan keterwakilan di Kelurahan Wagir Kantor Kota Dalisodo wilayah Malang.
5. Untuk menilai bagaimana inisiatif, gaji, lingkungan kerja, dan motivator mempengaruhi bagaimana kerja representasi dilakukan di kantor Kota Dalisodo di kecamatan Wagir Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Meningkatkan kesadaran dan keterlibatan dengan dunia kerja saat ini dan di masa depan.
2. Bagi pihak Perusahaan

Temuan penyelidikan ini diharapkan dapat diperhitungkan dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber untuk penelitian komparatif berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Agung Gumelar. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Jambi: Universitas Batanghari
- A. Muri Yusuf. (2014). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”*. Jakarta : prenada media group.
- Akhmad, Fahrizal, Sandy. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, Hariadi. (2005). *Strategi Manajemen*. Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Cynthia. (2015). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industri**. AGORA Journal Vol 3 No 2
- Dale, Furtwengler. (2002). *Penilaian Kinerja*. Terjemahan Fandi Ciptono. Yogyakarta: Andi
- Fathurahma, Miftha. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Makasar: Universitas Muhammadiyah.
- Gunawan, C.I. (2015). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. IRDH. Purwokerto.
- Gunawan C.I., & Reiza. (2017). *Strategi Pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dampak Pengurangan Tenaga Kerja Migran Sektor Informal*. *Referensi Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 51-58.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

- Gorda, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Dharma.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kussriyanto, (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Lewa, K. Idham Eka. Dan Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *maSinergi*. Hal 129-140
- Malik, N., & Gunawan, C. I. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). IRDH.
- Mardiana, (2013), **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**. Telaah Bisnis Volume 5, No 2.
- Mulyadi, (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Sinar Abadi: Jakarta.
- Mulyatiningsih, Endang. 2011. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan* Bandung: Alfabeta
- Mutamimah, (2001), *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*, EKOBIS, Vol, 2, No. 1 : 1 – 8.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor:Penerbit Ghalia indonesia.
- Nitisemito, Alex, (2005). **Manajemen Personal**. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Nurwanda. (2018). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Makasar: Universitas Muhammadiyah.
- Nurhidayat, V.,Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurna Mitra Manajemen*, 2 (4), 273-285. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/articel/view/125/69>
- Notoadmodjo, S., (2005) “*Metodologi penelitian kesehatan*”. Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Teori Adminitrasi Publik*. Bandung : CV. Alfabeta

- Penggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rahmatullah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Makasar: Universitas Muhammadiyah.
- Rivai, Veithzal, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge., (2011). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian. P. Sondang, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara: Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, (2011), **Pengantar Statistik** , Gramedia: Jakarta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sedarmayanti. (1995). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya
- Sedarmayanti, (2009), **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti, (2019). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Soekarso dan Iskandar Putong, (2015) *kepemimpinan kajian teoritis dan praktis* (volume 1 dari kepemimpinan edisi 1), Erlangga: Jakarta,
- Tanjung, (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Trisakti: Jakarta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.