

Rendra Dirga Ertanto

by UNITRI Press

Submission date: 02-May-2024 02:11AM (UTC-0500)

Submission ID: 2304526137

File name: Rendra_Dirga_Ertanto.docx (122.14K)

Word count: 1528

Character count: 10067

1
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
KINERJA, DISIPLIN KINERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS
CABANG UTAMA MALANG**

SKRIPSI



OLEH:

RENDRA DIRGA ERTANTO

NIM. 2017120223

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi

Ringkasan

Penelitian yang dikembangkan ini bertujuan guna melakukan suatu analisis yang akan dilakukan terhadap adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dalam hal Kerja, serta terhadap lingkungan tempat bekerja terhadap kinerja dari seluruh karyawan di KPCU Malang. Penelitian yang dikembangkan ini merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis analisis terhadap hasil dari regresi dengan model seperti linier berganda. Populasi yang akan dipilih pada penelitian yang akan dilakukan ini adalah semua bagian dan unit karyawan yang bekerja di KPCU Malang. Instrument penelitian yang dipakai ketika peneliti akan melaksanakan kegiatan penelitian berupa suatu angket yang dikembangkan peneliti dengan angket yang akan menggunakan skala likert lima alternatif jawaban sebagai opsi penilaian. Selain itu, pelaksanaan dari uji kevalidan yang akan digunakan dalam penelitian yang dikembangkan ini menggunakan *Pearson's Correlation* sedangkan untuk menguji hasil dari reabilitas yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, analisis pengujian yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multi-kolinearitas, uji auto-korelasi, uji heteroskedastisitas, termasuk juga dengan uji hipotesis menggunakan regresi sederhana.

Hasil yang telah didapat dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini yaitu, didapat bahwa secara parsial (1) Gaya Kepemimpinan tidak memberikan suatu pengaruh secara signifikan atas Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $0,552 > 0,050$; (2) Kompensasi tidak menunjukkan hasil yang memberikan suatu pengaruh yang secara lebih signifikan atas suatu Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $0,325 > 0,05$ (3) Secara parsial Disiplin dalam melakukan suatu Kerja tidak memberikan suatu pengaruh cukup signifikan atas Kinerja dari Karyawan dengan nilai sig. $0,120 > 0,05$ (4) Secara parsial Lingkungan bekerja memberikan suatu pengaruh yang cukup signifikan atas Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,010 < 0,050$. (5) Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin dalam Kinerjanya, dan Lingkungan tempat karyawan melakukan Kerja memberikan suatu pengaruh yang dirasakan sudah cukup signifikan atas Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,0$.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; Kompensasi; Disiplin dalam Kerja; Lingkungan tempat Kerja; Kinerja Karyawan; dan Kantor Pos Cabang Utama Malang

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang seharusnya ada di suatu perusahaan harus memiliki suatu peranan serta suatu fungsi penting untuk dapat mewujudkan tercapainya tujuan utama mendirikan suatu perusahaan. SDM tersebut secara lengkap meliputi secara keseluruhan semua-semua aspek manusia yang berada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional dari suatu instansi atau perusahaan tersebut. Mereka adalah sumber daya manusia mulai dari level rendah sampai dengan mereka yang ada pada level yang tertinggi (*top management*). Meskipun memiliki suatu perbedaan level, namun seluruh elemen SDM yang telah disebutkan tersebut masing-masing memiliki peran yang berdampak menjadi hal yang pasti menjadi suatu yang sama-sama pentingnya mengenai bagaimana dan pencapaian apa saja yang menjadi tujuan usaha atau suatu perusahaan. Oleh karena hal itu, jika kita abai terhadap salah satu sub-bagian maka akan memberikan suatu akibat terjadinya hambatan atas pencapaian yang ingin dituju perusahaan.

Sebagai kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu lingkungan perusahaan tertentu, pihak dari bagian perusahaan tersebut akan selalu diberikan tuntutan untuk lebih menunjukkan perannya dalam hal melakukan persiapan khususnya pada bagian kinerja karyawan supaya dapat tercipta karyawan yang memiliki kemampuan handal serta bersikap mampu menjadi profesional dalam bidangnya. Sehingga hal ini akan mampu mencapai sasaran target pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai tugas maupun sesuai tanggung-jawab yang ditetapkan. Oleh karena itu, kita memerlukan suatu upaya terkait hal tersebut yang akan dapat menjadi sebuah pilihan untuk solusi yang akan membuat suatu permasalahan yang muncul tersebut tersebut dapat segera diatasi. Salah Satu langkah awal yang mungkin dapat dilakukan dan dapat dijadikan upaya dalam memperbaiki dalam hal ini adalah dengan merancang dan juga melakukan suatu penelitian mendalam terkait kemampuan kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti menghubungkannya dengan gaya kepemimpinan, termasuk juga atas kompensasi, dan juga disiplin saat kerja karyawan dan lingkungan tempat dimana mereka kerjanya.

Gaya kepemimpinan adalah kondisi saat dimana pemimpin kita berinteraksi dengan karyawannya dalam hal ini terjadi ketika pemimpin proses memimpin suatu usaha. Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, salah satu yang menjadi faktor kepemimpinan pasti memegang peran yang amat sangat penting karena seorang

yang disebut sebagai pemimpin itu yang akan menjadi pelaku utama yang menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam kenyataannya pemimpin dapat memberikan suatu pengaruh atas semangat dan juga gairah dalam melaksanakan kerja, termasuk juga di dalamnya terhadap kualitas kehidupan didalam dunia kerja dan terhadap suatu tingkat prestasi kerja atau kesuksesan suatu organisasi. Selain itu, yang menjadi salah satunya adalah penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja ditunjukkan dengan memberikan pandangan seperti saat pemimpin mengantisipasi karyawan yang ternyata telah datang terlambat beberapa kali pada saat bekerja atau saat jam istirahat ketika waktu makan siang dan karyawan yang sering kali suka meninggalkan pekerjaan tanpa meminta atau memberikan ijin yang jelas. Hasil penelitian Poiyo (2018) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam kegiatan yaitu mempengaruhi kinerja dari semua bawahannya. Hal ini akan dinyatakan sebagai suatu bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Hasil penelitian yang dikerjakan ini juga telah didukung oleh hasil dari penelitian lainnya seperti salah satunya hasil penelitian oleh Sukandi (2016) yang menyatakan pemimpin yang telah menerapkan gaya kepemimpinan yang dianggap sudah cukup tepat maka kinerja karyawan akan dapat menjadi secara pesat meningkat.

Kompensasi merupakan imbalan atau sebagai bentuk suatu balas jasa pihak perusahaan yang seharusnya diberikan untuk karyawan terhadap hasil dari kerja dan pengabdian yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk dari Pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat meliputi pembayaran langsung atau pembayaran yang secara tidak langsung yang dianggap akan menjadi bermanfaat bagi karyawan sebagai suatu bentuk memotivasi agar bekerja lebih baik lagi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa sudah sesuai akan dapat menjadi penentu apakah seorang pegawai bertahan bekerja atau memilih untuk segera mengundurkan diri dari tempat dimana dia sedang bekerja. Kerugian besar dan jelas akan dirasakan jika suatu kompensasi kerja pegawai yang diberikan tidak sesuai adalah perusahaan tersebut dapat menghilangnya pegawai kerja termasuk pegawai yang dinilai telah memiliki kinerja yang cukup baik baik, selain hal itu, perusahaan juga wajib menganggarkan biaya lain guna merekrut pegawai baru dan melatihnya untuk menjadi SDM yang berkualitas. Penelitian Widodo (2017) menyatakan memberikan sejumlah kompensasi sebagai upaya dalam upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Siagian (2012:22) mengungkapkan bahwasanya suatu kinerja oleh seorang karyawan selalu terpengaruhi oleh factor-factor seperti besar kecilnya gaji, tempat dan kondisi lingkungan bekerja, gaya kerja, kepemimpinan serta adanya motivasi bekerja, kepuasan kerja, juga faktor-faktor pendukung lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja.

Disiplin dalam suatu kerja adalah suatu sikap dan juga berupa suatu tingkah laku yang menunjukkan adanya upaya sikap ketaatan karyawan terhadap peraturan

perusahaan itu sendiri. Menerapkan disiplin dalam hal kerja menjadi sebuah perilaku seorang pemimpin dalam mendukung anggotanya dalam perusahaan guna memenuhi berbagai tuntutan dan ketentuan tersebut. Hasil penelitian Ginting (2018) menyatakan bahwa dengan menerapkan disiplin dalam melaksanakan kerja yang baik, akan membuat kinerja dari karyawan tersebut akan menjadi hal yang jauh lebih baik lagi sehingga yna menjadi tujuan akhir dari pendirian perusahaan pun akan dengan mudah dapat tercapai.

17

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sofuan (2014) menyatakan bahwa dengan menjadi lebih baiknya kondisi tempat bekerja maka akan menjadi semakin membaik pula hasil kerja karyawannya. Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang ini, penulis menyusun dan melaksanakan kegiatan penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Malang”

Rumusan Masalah

5

Berdasarkan latar belakang, dan identifikasi masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang secara parsial?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang secara parsial?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang secara parsial?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang secara parsial?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang secara simultan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. menganalisis Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang.
2. menganalisis pengaruh Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang.
3. menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang.
4. menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap KCU Malang.
5. menganalisis adanya suatu pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang.

14 Kegunaan penelitian

1. Manfaat Teoritis

10 Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KCU Malang dan juga dapat menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan, terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta diharapkan dapat menjadi rujukan terhadap materi yang terkait dengan penelitian ini guna mendukung perkembangan penelitian mendatang.

2. Manfaat Praktis

2 Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberi kontribusi dan dapat bermanfaat terhadap KCU Malang untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan tempat bekerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan di lingkungan kerja bagi suatu perusahaan atau unit usaha di masa yang akan datang, sehingga dapat lebih meningkatkan sumber daya manusia pegawai dinas tersebut.

Rendra Dirga Ertanto

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	5%
2	123dok.com Internet Source	3%
3	docplayer.info Internet Source	2%
4	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.stie.asia.ac.id Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	jurnal.darmajaya.ac.id Internet Source	1%
9	moam.info Internet Source	1%

10	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
11	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
12	ml.scribd.com Internet Source	1 %
13	pt.scribd.com Internet Source	1 %
14	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
15	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1 %
17	www.scribd.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Rendra Dirga Ertanto

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6
