

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DI SENTRAL KERAMIK DI KELURAHAN
DADAPREJO KOTA BATU**

SKRIPSI

untuk memenuhi Sebagai syarat peroleh gelar sarjana (S1)



Oleh

**LORENSIUS LEKO WUNNGO
Nim : 2018120080**

**Program Studi Manajmen
Fakultas Ekonomi
Universitas Tribhuwana Tungga Dewi
Malang
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DI SENTRAL KERAMIK DI KELURAHAN
DADAPREJO KOTA BATU**

Lorensius Leko Wunngo⁽¹⁾
M.Rifa'I, SE,MM.Dr⁽²⁾, Anung Prasetyo N,SE,MMA⁽³⁾

⁽¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

⁽²⁾⁽³⁾Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
Email: Lorensiuslekowungo@gmail.com

Ringkasan

Banyak meningkatkan kepuasan kerja karyawan, gaya, kompensasi, dan kompetensi, dan hal tersebut tentu berdampak pada peningkatan kinerja kepemimpinan karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Sentral Keramik Kelurahan Dadaprejo Kota Batu. Penelitian yang dilakukan Populasi adalah 32 karyawan, teknik sampling menggunakan *total sampling*. (Patah *Analisis*) Dengan Menggunakan program Smart-PLS. Hasil analisis jalur Menunjukkan dan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. juga berpengaruh terhadap variabel intervening kepuasan kerja, sedangkan kompensasi dan kompetensi tidak Hasil pengujian tidak langsung juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi yang diberikan, dan kompetensi yang dimiliki kinerja sehingga dapat mencapai tujuan usaha yang maksimal.

***Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan,
Kompensasi, Kompetensi.***

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Usaha mikro kecil Dan menengah (umkm) Merupakan pilar terpenting dalam perekonomian Indonesia. Rifai & Subiantoro (2006) untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melalui berbagai kebijakan didalam menengah. Dasarkan Data kementerian koperasi Dan UKM KONTRIBUSI UMKM terhadap PDB sebesar 61,07% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi. Jumlah UMKM di Indonesia. hingga saat ini mencapai 64,2 juta (Kemenko Perekonomian RI, 2021). Data BPS tahun 2020 jumlah UMKM di Jawa Timur tercatat sebanyak 9.782.262 pelaku usaha dari berbagai sektor, dari jumlah tersebut pelaku UMKM terbanyak berasal dari Jember sebanyak 647.416, dan paling sedikit berada di Kota Mojokerto sebanyak 18.995. Sedangkan Kota Batu sendiri sebanyak 44.963 pelaku UMKM pada tahun 2020 (Diskopukm Jatim, 2020). Setyaningrum (2019) jumlah UMKM di Indonesia bahkan lebih besar dari usaha-usaha besar yang beroperasi. baik dari pendanaan/investasi, (SDM) yang miliki termasuk di dalam adalah (SDM) sebagai penggerak UMKM (Kemenko Perekonomian RI, 2021 (Rifai dan Yulianto, 2022).

Rifai *et al.*, (2015) Berbicara tentang SDM tentu tidak terlepas dengan memiliki kemampuan yang terampil dan handal (Suprpto, 2017). Untuk itu pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman yang berdampak pada kemampuan perusahaan tempat bekerja dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Fiansi & Sarifuddin, 2019). Pengembangan kualitas SDM, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan (Wijaya, 2018).

Kinerja karyawan (Nurhasanah dkk, 2021). Nugroho et al., (2020) Kinerja Karyawan akan menunjukkan nilai yang baik, apabila antara keinginan tenaga kerja yang searah dengan tujuan perusahaan dan diiringi dengan motivasi yang baik. Kinerja pembantu penting bagi suatu organisasi /perusahaan, karena dengan terciptanya karyawan yang baik dapat mencapai kinerja setiap fungsi organisasi yang dapat berdampak pada pencapaian kinerja organisasi itu sendiri (Firmansyah dan Sriathi, 2016). Ukuran

indikator kinerja karyawan didasarkan pada Efektif, Efisien Kualitas, Ketepatan Waktu, Productivitas, Dan Keselamatan (Andari, 2016). Faktor utama pembentukan kinerja karyawan yang diungkapkan oleh Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Sari dkk (2021) terdiri atas 5 faktor penting yaitu personal/individu (*personal*), kepemimpinan (*leadership*), tim (*tim*), sistem (*system*), dan kontekstual/situasional (*contextual situational*).

Setyaningrum dan Wati (2019) Persaingan yang ketat pada dunia usaha, menuntut seluruh perusahaan untuk memberikan nilai yang terbaik dalam segala hal. Faktor individu, berbicara tentang keterampilan kompetensi yang dimiliki karyawan, motivasi, dan komitmen (Sari dkk, 2021). dengan kata lain sebagai unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Nugroho dan Suroto (2015) kompetensi yang ada pada setiap sumber daya manusia pada suatu perusahaan akan memberikan kontribusi atas kualitas yang dihasilkan perusahaan tersebut. mampu menerjemahkan/mengaplikasikan secara tersebut tidak akan berguna (Anggraeni, 2019). Karyawan memiliki kompetensi dalam keahliannya akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diemban secara profesional, sehingga karyawan akan puas dengan hasil pekerjaannya yang diselesaikannya. Tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diemban menjadi dorongan karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga hal tersebut dapat menciptakan kinerja kerja yang baik di dalam organisasi/perusahaan (Firstie dan Madina, 2017).

Selain faktor individu (*personal*) karyawan, faktor dari kepemimpinan (*leadership*) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sari dkk, 2021). Pemimpin pada organisasi/perusahaan (Khairizah dkk, 2015). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan suatu organisasi atau perusahaan (Feedback) Kepada Bawahan Itu Sendiri/Pegawai, Yaitu tercapainya kepuasan pada diri karyawan yang dapat menimbulkan sehingga tercapainya kinerja yang tinggi pula (Kurniawan, 2018).

Faktor sistem (*system*) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor sistem berkaitan dengan sistem kerja, berbagai peraturan yang ada, pemenuhan hak-hak karyawan seperti pemberian gaji, tunjangan kompensasi, dan lain-lain (Sari dkk, 2021). Gunawan dan Setyaningrum (2021) sistem kerja yang melekat pada lingkungan perusahaan juga akan turut memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. yaitu adanya kepuasan atas terpenuhinya haknya (Setiawan dan Mujiati, 2016). Karyawan yang mendapatkan imbalan atas capaian kerja berupa kompensasi akan bekerja lebih tekun dengan

harapan mencapai hasil yang maksimal untuk mendapatkan kompensasi (Setiawan dan Mujiati, 2016).

berdasarkan fakta diatas, maka penelitian ambil kesimpulan mengetahui sesuai penelitian dengan berjudul: “Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Sentral Keramik Kelurahan Dadaprejo Kota Batu”.

1.1 Rumusan Masalah

1. Untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentral Keramik Kelurahan Dadaprejo Kota Batu?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentral Keramik Kelurahan Dadaprejo Kota Batu?

1.2 Adapun Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Sentral Keramik Kelurahan Dadaprejo Kota Batu.
- 2 Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentral Keramik Kelurahan Dadaprejo Kota Batu.
- 3 Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Sentral Keramik Kelurahan Dadaprejo Kota Batu.

3.1 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Dunia pendidikan

Teriotisi Lembaga pendidikan menggunakan hasil penelitian ini Untuk Menambahkan Dan Mengembangkan Literatur Pendidikan manajemen dalam tentang cara untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Masyarakat (Pelaku UMKM)

Memberikan informasi kepada masyarakat yang perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan usaha yang maksimal.

2. Bagi Penelitian

Sarana Pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian Penerapan yang didapatkan selain bangku kuliah serta menambahkan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

3. Bagi Penelitian kelanjutan

hasil penelitian Dapat menambahkan kekayaan pengetahuan Dalam Mengembangkan manajemen sebagai referensi untuk penelitian Berikut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen* 2 (2) : 16-26.
- Anggraeni, Tuti. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekbis* XX (1) : 1206-1222.
- Budiyanto, Eko., dan Mochklas, Mochamad. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: Penerbit CV. AA Rizky.
- Bunawan, Italia., dan Turagan, Joyce Angelique. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 3 (1) : 277-286.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya (Edisi 2)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chandrarin, Grahita. 2017. *Metode Riset Akuntansi, Pendekatan Kuantitati*. Jakarta: Salemba Medika.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga
- Deswarta. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta* 3 (1) : 19-39.
- Diskopukm Jatim. 2020. *Data UMKM di Jawa Timur*. Surabaya: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. <http://diskopukm.jatimprov.go.id/info/data-ukm>. Diakses Tanggal 4 Agustus 2021, Pk.08:45.
- Fiansi., dan Sarifuddin, T. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen* 6 (2) : 141-145.
- Firmansyah, Dedy., dan Sriathi, A.A.Ayu. 2016. Prediktor Kinerja Karyawan Le Jardin Boutique Villa Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 (4) : 198-2025.
- Firstie, Helen Sepmon., dan Madina, Siti. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas. *KINDAI* 13 (4), : 324-340.
- Gunawan, C. I., & Setyaningrum, F. (2021). Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Berdasarkan Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi Republik Indonesia Nomor: 06/PER./DEP. 6/IV/2016 Tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi (Studi Kasus Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang) (Doctoral dissertation, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI).
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kemendagri RI. 2021. *Siaran Pers: UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/2969/umkm-menjadi-pilar-penting-dalam-perekonomian-indonesia>. Akses Tanggal 17 Desember 2021, Pk.07:00.
- Khairizah, Astria., Noor, Irwan., dan Suprpto, Agung. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3 (7) : 1268-1272.
- Kurniawan, Mohd. DP. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dinas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan XV* (1) : 33-48.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nugroho, A. P., & Suroto, K. S. (2015). The Relationships of Reputation, Advertisement Attractiveness, Community Effect with Customer Value and Positive Words of Mouth of Bear Brand Milk Consumers in Malang-Similarity.
- Nugroho, A. P., Khoirunnisa, N., & Susanti, R. A. D. (2020). Implikasi Pembinaan Anggota Peternak Sapi Perah Terhadap Kuantitas Dan Kualitas Usaha Di KUD Karangploso Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Fillia Cendekia*, 5(2), 71-76.
- Nurhasanah., Wahono, Budi., dan Rahman, Fahrurrozi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang). *E-Journal Riset Manajemen (eJRM)* 10 (07) : 134-146.
- Rahayu, Ni Made Nadya., dan Riana, I Gede. 2017. Dalam penelitian ini yang berperan menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel independen adalah motivasi dan kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6 (11) : 5804-5833.
- Razali. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesra Setda Aceh*. Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala. https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=12292. Akses Tanggal 17 Desember 2021, Pk.17:05.

- Rifai, M., & Soebiantoro, U. (2006). Dampak Kebijakan Pemerintah dan Pembinaan Usaha Kecil Terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Pedagang Kaki Lima di Kota Lamongan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(2), 114-123.
- Rifai, M., & Yulianto, A. E. (2022). Perbandingan Efisiensi Biaya Produksi Sebelum Dan Sesudah Penerapan Total Quality Management (TQM) Pada Pt. Pacific Indo Packing Lamongan. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 59-71.
- Rifai, M., Agustim, W., & Indrihastuti, P. (2015). Analisis Pemberdayaan Masyarakat Home Industry dalam Rangka Mendorong Kemandirian Ekonomi. *BIP's JURNAL BISNIS PERSPEKTIF*, 7(2), 171-180.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Cetakan kesepuluh*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ronal, J.Ebert, dan Ricki, Griffin W. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Anak Agung Istri Kirana., Putra, Ida Bagus Udayana., dan Amerta, I Made Suniastha. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Kadek Ary., dan Mujiati, Ni Wayan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 (12) : 7956-7983.
- Setyaningrum, F. (2019). Strategi Laporan Keuangan Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah. *Optima*, 2(2), 14-23.
- Setyaningrum, F., & Wati, N. J. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Ulang. *JAMSWAP*, 4(4), 17-25.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sultan, Syahril., Semmaila, Baharuddin., dan Serang Serlin. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal* 3 (2) : 180-187.
- Suprpto. 2017. Pengaruh Penempatan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Kharisma Warujayeng. *Artikel Skripsi, Universitas Nusantara PGRI Kediri*. 3-15.
- Suryadana, M. Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.

- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Suwarno., dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Triton. 2005. *Terapan Riset Parametrik*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wijaya, Belly Okta. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekonis Dewantara* 1 (1) : 63-72.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yanoto, Alfian. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *AGORA* 6 (1).
- Yusuf, A. Muri. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.