

Samsul arifin

by UNITRI Press

Submission date: 06-Oct-2022 09:18AM (UTC+0700)

Submission ID: 1899597675

File name: Samsul_arifin.docx (45.18K)

Word count: 1158

Character count: 7445

1
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN GAJI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus di Kober Mie Setan Jl. ciliwung Kota Malang)

SKRIPSI

MANAJEMEN



OLEH

Samsul Arifin

NIM: 2015120202

RINGKASAN

⁹ 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 ¹⁴ dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

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 ¹ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN**

DAN GAJI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Kober Mie Setan Jl. ciliwung Kota Malang).

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 ?

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.

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.

Samsul arifin

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1%
4	publikasi.unitri.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
6	www.coursehero.com Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	es.scribd.com Internet Source	1%
9	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%

10	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %
11	Siti Aisyah. "KEPRIBADIAN SEORANG PENDIDIK TERHADAP MINAT BELAJAR MATEMATIKA", Journal on Teacher Education, 2020 Publication	1 %
12	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1 %
13	publikasi.dinus.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	1 %
15	Nidya Astuti, Khairul Ikhwan. "URGENSI DESKRIPSI PEKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN : SEBUAH STUDI LITERATUR", Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen, 2022 Publication	1 %
16	jurnalmadani.org Internet Source	1 %
17	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On