JURNAL

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BPR BINA REKSA KARYA ARTA KOTA KEDIRI)"

"THE EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP, WORK ACHIEVEMENT, AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PT BPR BINA REKSA KARYA ARTA KEDIRI CITY)"

Oleh:

FAIDLUL AMIN HIJAZI
NPM. 12.1.02.02.0350

Dibimbing oleh :

1. **Dr.H. Samari S.E.,M.M.**
2. **Ike Cindia M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: **FAIDLUL AMIN HIJAZI**
NPM	: 12.1.02.02.0350
Telepun/HP	: 085785202552
Alamat Surel (Email)	: faidul.aminhijazi@gmail.com
Judul Artikel	: **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BPR BINA REKSA KARYA ARTA KOTA KEDIRI)"**.
Fakultas – Program Studi	: FE – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jln. Kh. Ahmad Dahlan No.76, Kediri.

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,
Pembimbing I **Dr. Samari, S.E., M.M.** NIDN. 0712026201	Pembimbing II **Ike Cindia S.E., M.M** **NIDN. 0724039001**	Penulis, **Faidlul Amin Hijazi** NPM. 12.1.02.02.0350

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BPR BINA REKSA KARYA ARTA KOTA KEDIRI)".

FAIDLUL AMIN HIJAZI
NPM. 12.1.02.02.0350
FE– Manajemen
Email: faidul.aminhijazi@gmail.com
Dr.H. Samari S.E.,M.M [1] dan **Ike Cindia M.M.**[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

Faidlul Amin Hijazi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri)". Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2017.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PT BPR Bina Reksa Karya Arta yang mempunyai visi dan misi yang sama dengan bank lain yang mempunyai keunggulan yang kompetitif dan kualitas yang terjamin untuk membuat nyaman para nasabah. Untuk mendapatkan nasabah diperlukan karyawan yang cerdas oleh sebab itu dibutuhkan seorang karyawan dengan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, insentif, bonus, premi, asuransi yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta. 2) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta. 3) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta. 4) untuk mengetahui pengeruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, prestasi Kerja dan Kompensasi secara Simultan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik korelasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Bina Reksa Karyaarta Kota Kediri yang berjumlah 79 orang. Sampel penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus sehingga sampel diambil dari jumlah populasi yang ada sebanyak 79 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis: 1) Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri. 2) Ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri. 3) Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri. 4) Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait lainnya seberapa pentingnya pengaruh variabel-variabel gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri.

I. LATAR BELAKANG

Di era saat ini semua aspek mengalami perkembangan yang sangat pesat dari berbagai aspek yang telah ada di dunia, salah satunya yaitu aspek ekonomi yang di dukung oleh ilmu pengetahuan dan iptek. Dari berbagai perkembangan yang ada maka muncul berbagai inovasi yang akan mempermudah semua aktivitas salah satunya aktivitas bisnis pada sebuah perusahaan. Perkembangan tersebut berpengaruh kepada perusahaan baik bidang jasa, atau non jasa. Persaingan antar pelaku bisnis akan semakin ketat , yang mampu bertahan akan unggul dan yang tidak bisa bertahan akan gugur. menghadapi hal ini maka semua perusahaan harus berbenah diri dan menyeimbangkan dengan perkembangan saat ini.

Melihat situasi saat ini maka sangat tidak mudah untuk berbenah diri dengan cepat apalagi teknologi sangat canggih misalnya mesin pabrik, telekomunikasi perusahaan yang tidak memadai maka akan dianggap tertinggal dan kurang mampu bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus di perhatikan. keberlangsungan hidup sebuah perusahaan tidak hanya dari segi keuangan semata, ataupun bagaimana memasarkan sebuah produknya tetapi faktor manusia sangat menunjang. Peranan penting juga di ambil oleh sumber daya manusia di dunia organisasi.

Sumber daya sangat penting dalam dunia modernisasi ini karena setiap perusahaan perlu melakukan pembenahan terhadap perusahaannya masing-masing supaya mendapatkan sumber daya yang berkompenten. Karena banyak faktor yang harus di pelajari yang bisa mempengaruhi di bidang perusahaan umum ataupun sebuah perusahaan perbankan yang akan peneliti lakukan pada perusahaan Bank Pengkreditan Rakyat. Peneliti mengambil sebuah judul penelitian tentang **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri)"**

II. METODE

A. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Atas dasar kriteria ini, maka teknik yang sesuai adalah deskriptif kuantitatif. Teknik tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, gaya kepemimpinan, prestasi kerja, kompensasi terhadap variabel terikat,

kinerja karyawan PT. BPR Bina Reksa Karya Arta.

2. **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri. Jl Raya Maron 127 Banyakan Kediri.

Waktu yang diperlukan untuk penelitian adalah 6 bulan.Di mulai dari pengajuan judul skripsi bulan Juni sampai dengan bulan desembser 2016 hingga di temukannya hasil penelitian tersebut.

C. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri yang berjumlah 79 orang.

2. **Sampel**

Menurut Sugiyono sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 79 orang yang merupakan populasi PT.BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri.

III. HASIL dan KESIMPULAN

Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hal ini diperoleh dari hasil uji t bahwa nilai thitung= 4,832 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berarti hipotesis 1 H0 ditolak Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan. Pemimpin yang selalu berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja, memberi motivasi kepada karyawannya, selalu menjaga komunikasi dengan baik, dan selalu menselaraskan dengan tujuan serta bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Sedangkan Miftah Thoha (2010:49) menjelaskan “gaya kepemimpinan

merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku bawahan".

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hal ini diperoleh dari hasil uji t bahwa nilai thitung= 2,862 dengan tingkat signifikansi 0,005. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Berarti hipotesis 2 H0 ditolak Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya, selalu merasa kualitas kerjanya semakin baik, dan hubungan kerja yang terjalin harmonis dengan pimpinan dan juga rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Hasibuan (2008:94) "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menjelaskan "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rivai (2006) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hal ini diperoleh dari hasil uji t bahwa nilai nilai thitung= 5,506 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Berarti hipotesis 3 H0 ditolak Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kompensasi. Kompensasi yang diterima karyawan berupa gaji, insentif, bonus, premi, dan asuransi yang diberikan oleh PT. BPR Bina Reksa Karya Arta Kota

Kediri sesuai dengan yang diharapkan para karyawan. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Husein Umar (2007:16), "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, insentif, bonus, premi, asuransi yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan".

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan hal ini telah terbukti. Hal ini diperoleh dari hasil uji F bahwa nilai Fhitung sebesar 27,906 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Berarti hipotesis 4 H0 ditolak Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku, pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan salama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005;50).

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hasibuan (2005), Rivai (2006) dan Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang: "Pengaruh gaya kepemimpinan, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri)". Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri.
2. Ada pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri.

3. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri.
4. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

Ardana, I Komang dkk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Yogyakarta: Bina Aksara.

Ghozali, Imam. 2015. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: UNDIP.

Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ilyasa 2013. Skripsi "Pengaruh Penelitian Prestasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Promosi Jabatan pada Dinas Pendapatan Kabupaten Jember" di unduh 23 desember 2016.

Kartini Kartono. 2008, Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nofriandi Aziz, 2014. Jurnal. "pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pdam kota padang" di unduh 23 desember 2016.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sugala. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suad Husnan dan Enny Pudjiastuti. 2000. Dasar-dasar Manajemen Keuangan. UPP AMP YKPN,Yogyakarta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS