

SIDANG SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

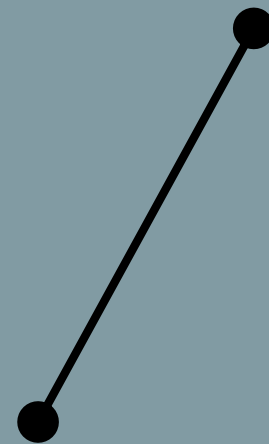
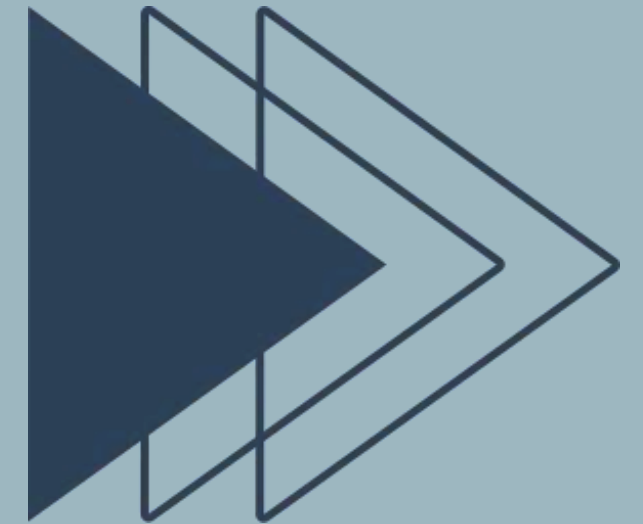
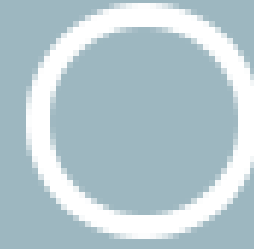
Oleh :

Zaza Nurhaliza

172010200123

Manajemen Bisnis

Universitas
Muhammadiyah
Sidoarjo



PENDAHULUAN

BAB I



Latar Belakang

Pada masa globalisasi ini terdapat persaingan-persaingan yang ketat antara usaha UMKM. Sehingga dalam mendapatkan suatu kemenangan pada persaingan yang terjadi sekarang ini, maka setiap usaha UMKM itu harus bisa mempunyai visi dan misi yang bagus dalam memperoleh tujuan yang efektif yang terdapat pada setiap perusahaan tersebut. Oleh sebab itu dengan adanya permasalahan tersebut akan mengakibatkan pendapatan atau laba suatu produk yang akan di perjual belikan bisa mengalami peningkatan dari sebelumnya. Setiap usaha UMKM itu harus memiliki tujuan yang pasti, seperti dalam mendapatkan keuntungan yang besar dan dapat mempertahankan kehidupan dan kinerja kerja karyawan. Maka setiap usaha UMKM harus dapat menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien agar dapat terwujud tujuan tersebut.

Latar Belakang

Keberhasilan suatu UMKM dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang di hasilkan oleh UMKM, Salah satu upaya yang dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu didukung dengan adanya kepemimpinan yang baik, faktor lain yaitu dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, dan dengan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

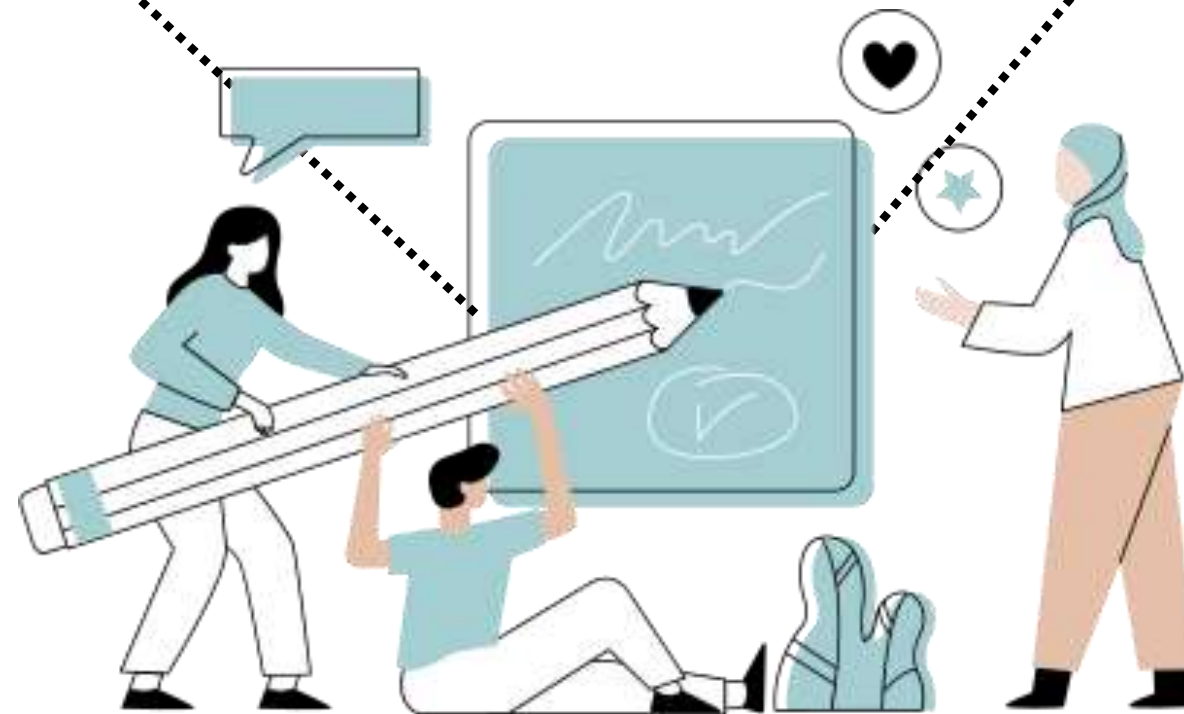
Batasan Masalah

1.

Penelitian hanya menggunakan karyawan PD Yunas

2.

Penelitian hanya menggunakan karyawan PD Yunas



Perumusan Masalah

1

Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD yunas ?

2

Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas ?

3

Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas ?

4

Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas

2

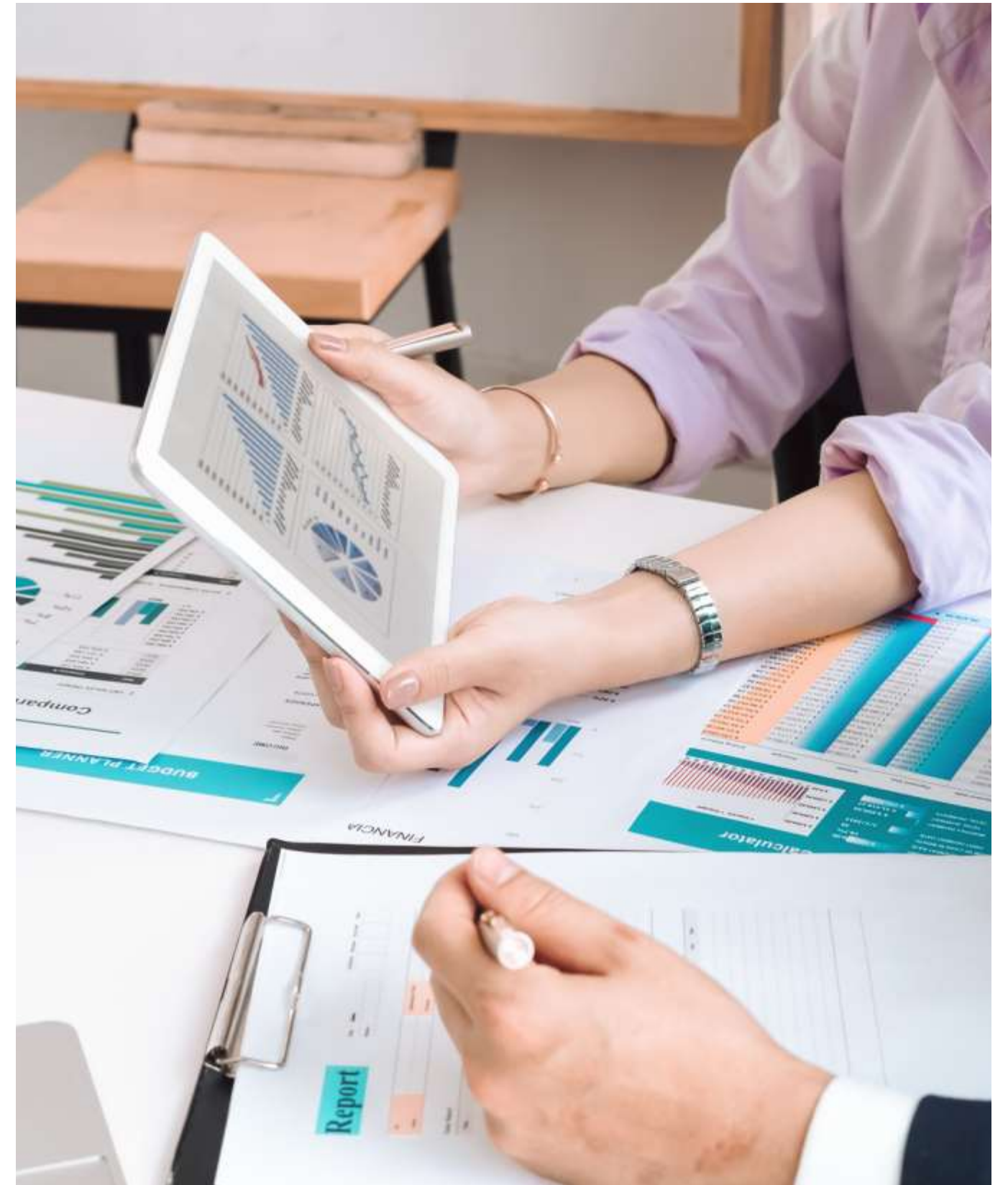
Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas

3

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas

4

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas



Manfaat



Penelitian

Teoritis

Bagi UMKM dan pihak akademis

Praktisi

Bagi penulis dan pihak luar

TINJAUAN PUSTAKA

BAB II



PENELITIAN TERDAHULU

- 1. I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana (2017)**
- 2. I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai (2018)**
- 3. Nova Syafrina (2017)**
- 4. Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017)**
- 5. Rini Astute dan Suhandari (2019)**
- 6. R. Soetetyo Soetadji (2018)**



Landasan Teori

KEPEMIMPINAN

Kepmimpinan merupakan cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

KOMPENSASI

Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

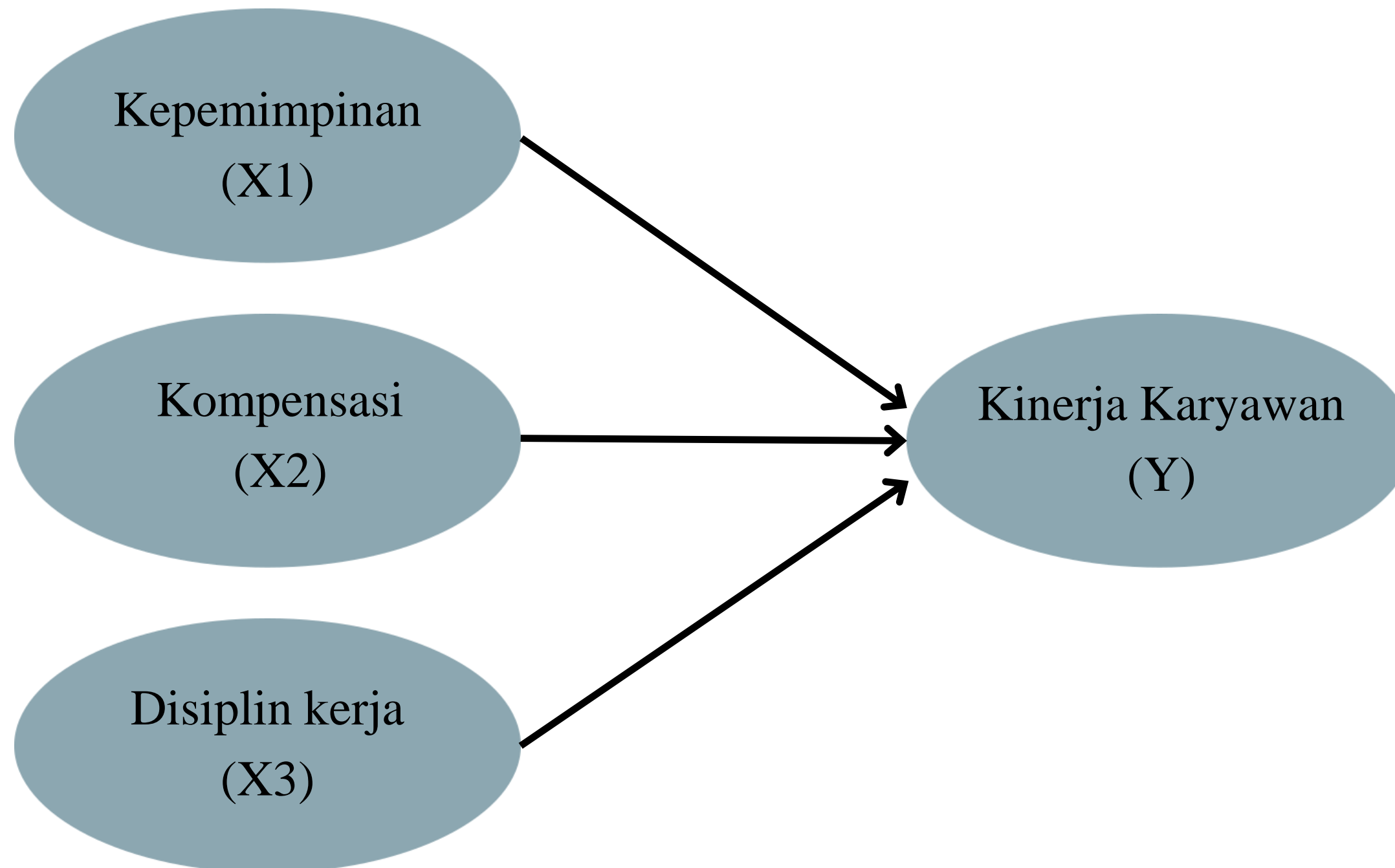
DISIPLIN KERJA

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

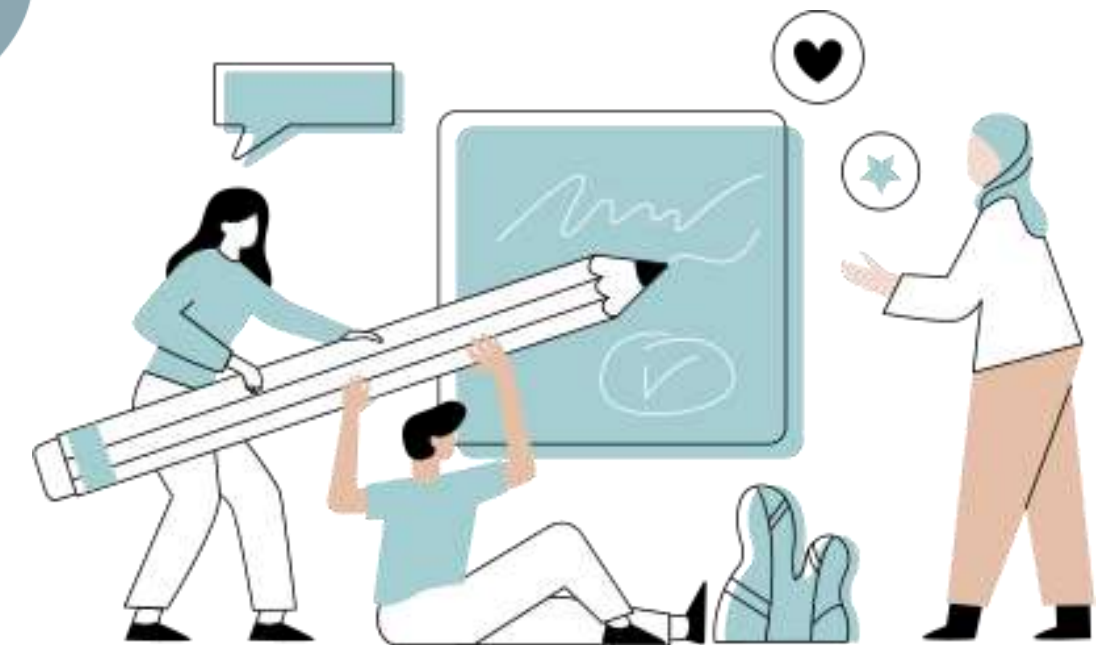
KINERJA

Merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

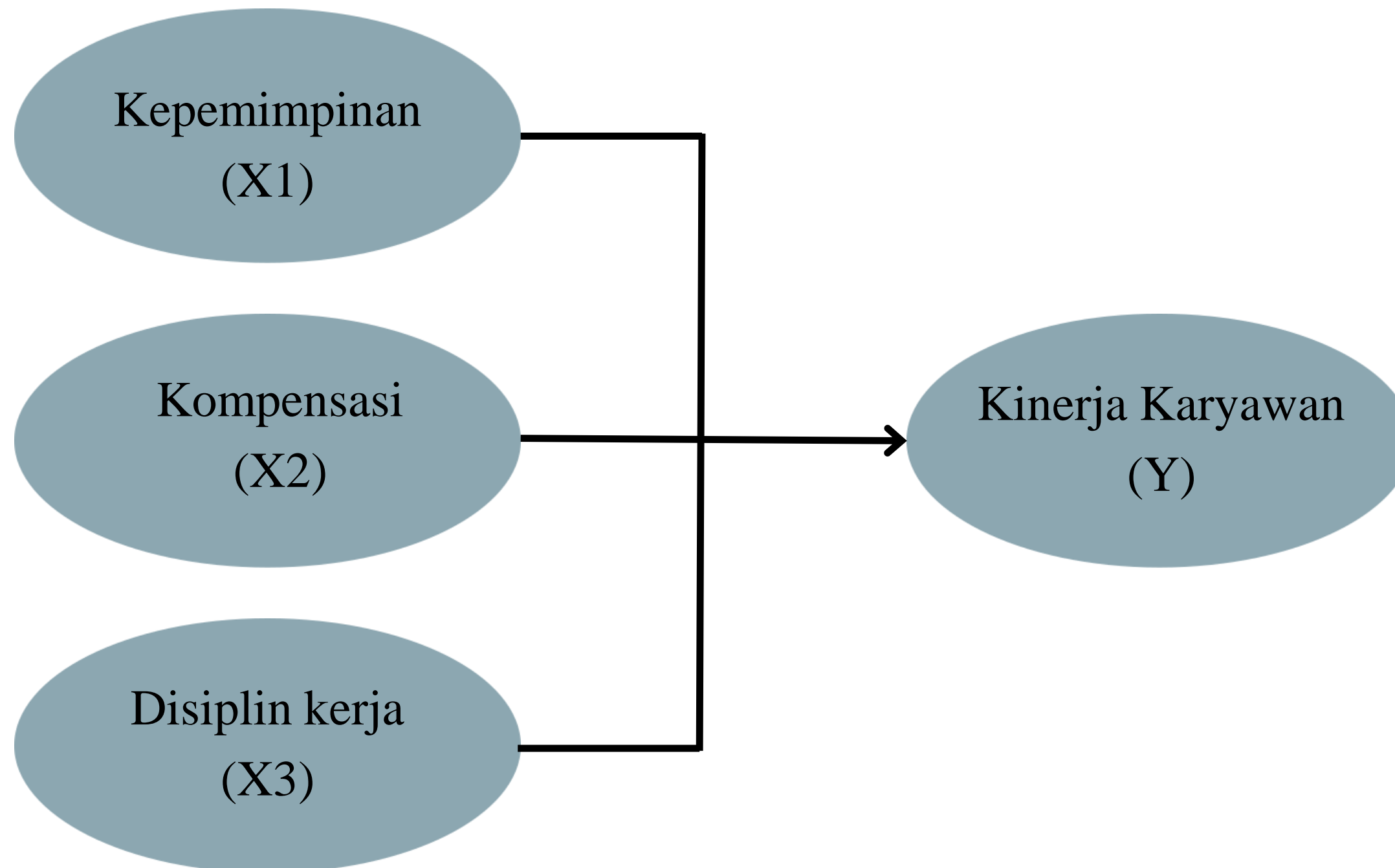
Kerangka Konseptual



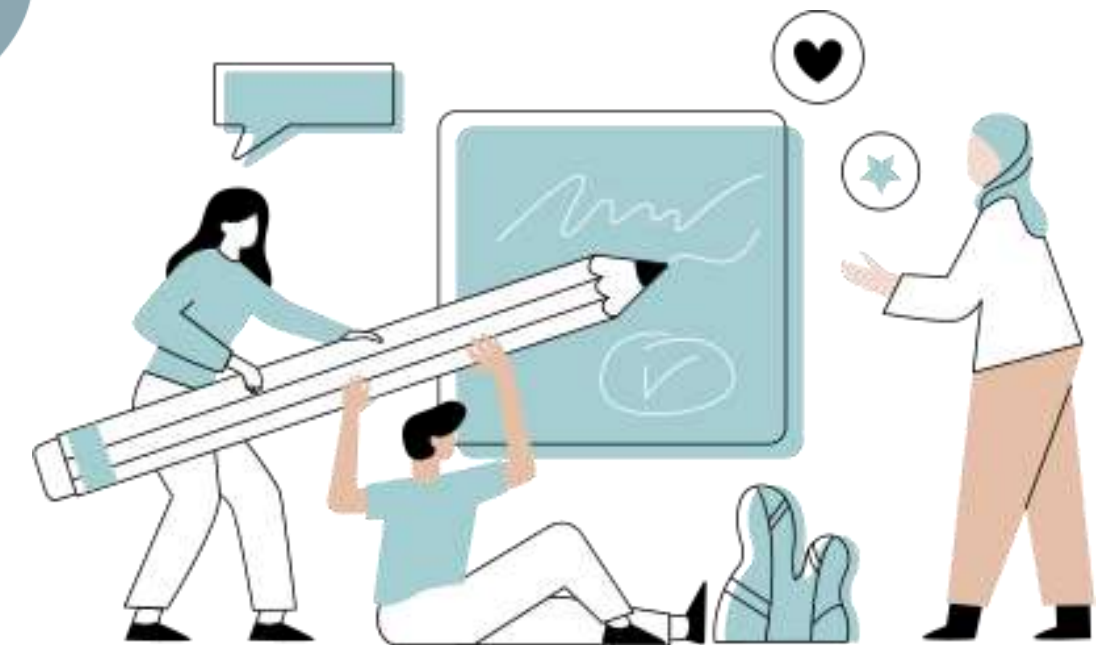
kerangka konseptual secara parsial



Kerangka Konseptual



kerangkan konseptual secara simultan



Hipotesis



H1= Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas

H2= Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas

H3= Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas

H4= Kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas

METODE PENELITIAN

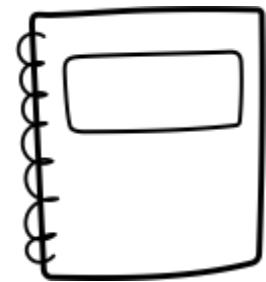
BAB III



Metode Penelitian



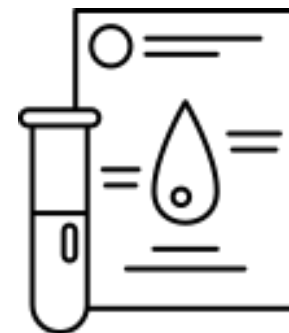
Jenis Penelitian
✧ kuantitatif



Sumber Data
✧ Data primer
✧ Data sekunder



Teknik Pengumpulan Data
✧ kuesioner



Populasi & Sampel
✧ Populasi seluruh karyawan
PD Yunas sejumlah 115
✧ Sampel sejumlah 115
karyawan

Teknik Analisi Data

Uji validitas dan reabilitas

Uji Asumsi Klasik

- ☒ Normalitas
- ☒ linieritas
- ☒ Autokorelasi
- ☒ Multikolinieritas
- ☒ Heterokedastisitas



Uji regresi linier berganda

Uji Hipotesis

- ☒ Uji parsial
- ☒ Koefisien korelasi berganda (R)
- ☒ Koefisien determinasi berganda (Uji R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV



Analisis Data dan Hasil Penelitian

Variabel	Variabel	(r-hitung)	Kritis	Sig.	Keterangan
Kepemimpinana	X1.1	0,568	0,50	0,00	VALID
	X1.2	0,695		0,00	VALID
	X1.3	0,699		0,00	VALID
	X1.4	0,759		0,00	VALID
	X1.5	0,714		0,00	VALID
Kompensasi	X2.1	0,758	0,50	0,00	VALID
	X2.2	0,858		0,00	VALID
	X2.3	0,841		0,00	VALID
	X2.4	0,800		0,00	VALID
Disiplin Kerja	X3.1	0,586	0,50	0,00	VALID
	X3.2	0,432		0,00	VALID
	X3.3	0,652		0,00	VALID
	X3.4	0,530		0,00	VALID
	X3.5	0,293		0,00	VALID
	X3.6	1		0,00	VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	0,183	0,50	0,50	VALID
	Y.2	0,205		0,28	VALID
	Y.3	0,388		0,00	VALID
	Y.4	0,482		0,00	VALID
	Y.5	0,252		0,07	VALID

Uji Validitas

- Nilai r hitung > r tabel (0.1816) = Valid

Uji Reabilitas

Variable	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,720	0,50	Reliable
Kompensasi	0,825		Reliable
Disiplin Kerja	0,785		Reliable
Kinerja Karyawan	0,740		Reliable

➤ Cronbach's Alpha \geq 0.60 = Reliabel



Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45275931
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.050
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c

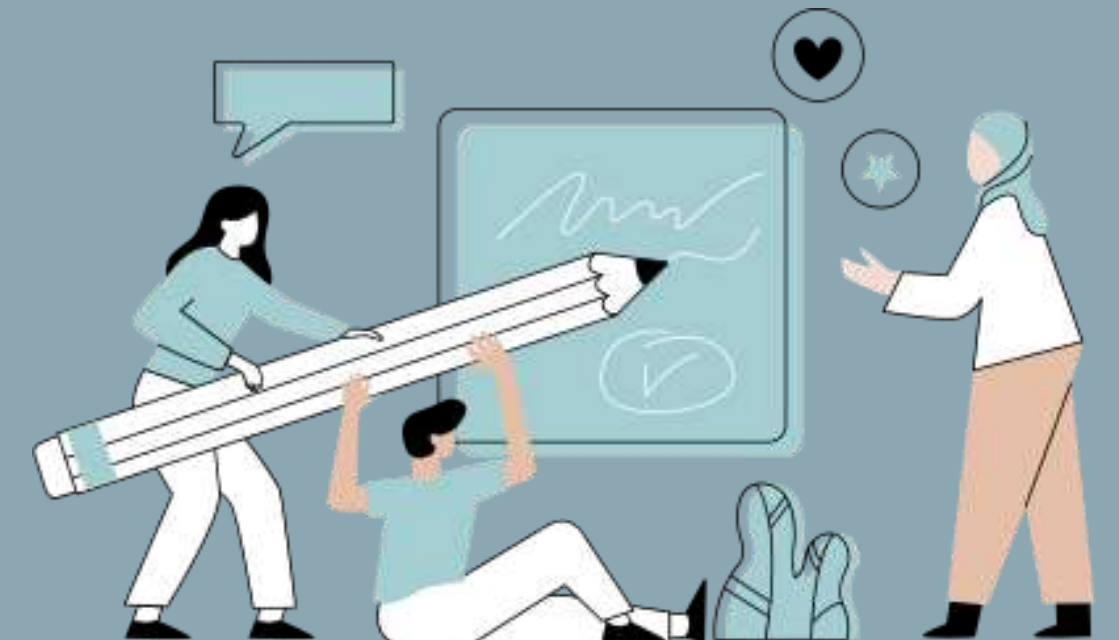
Bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai *asyp.sig* dari uji *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$) Data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 → Y	11,957	0,001	Sig <0,05	Linier
X2 → Y	24,215	0,000	Sig <0.05	Linier
X3 → Y	108,296	0,000	Sig <0,05	Linier

hasil pengujian penelitian tersebut diperoleh nilai sig. Linearity untuk variabel kinerja pemasaran dengan orientasi pelanggan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), variabel kinerja pemasaran dengan orientasi pasar sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan variabel kinerja pemasaran dengan inovasi produk sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari seluruh variabel tersebut telah menunjukkan nilai sig. Linearity $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti dengan kenaikan skor variabel terikat.

Test for linearity dengan signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai 0,05 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan antar variabel tidak memiliki hubungan yang linear, tapi sebaliknya jika nilai yang didapat kurang dari 0,05 ($< 0,05$) dapat disimpulkan bahwa antar variabel memiliki hubungan yang linier



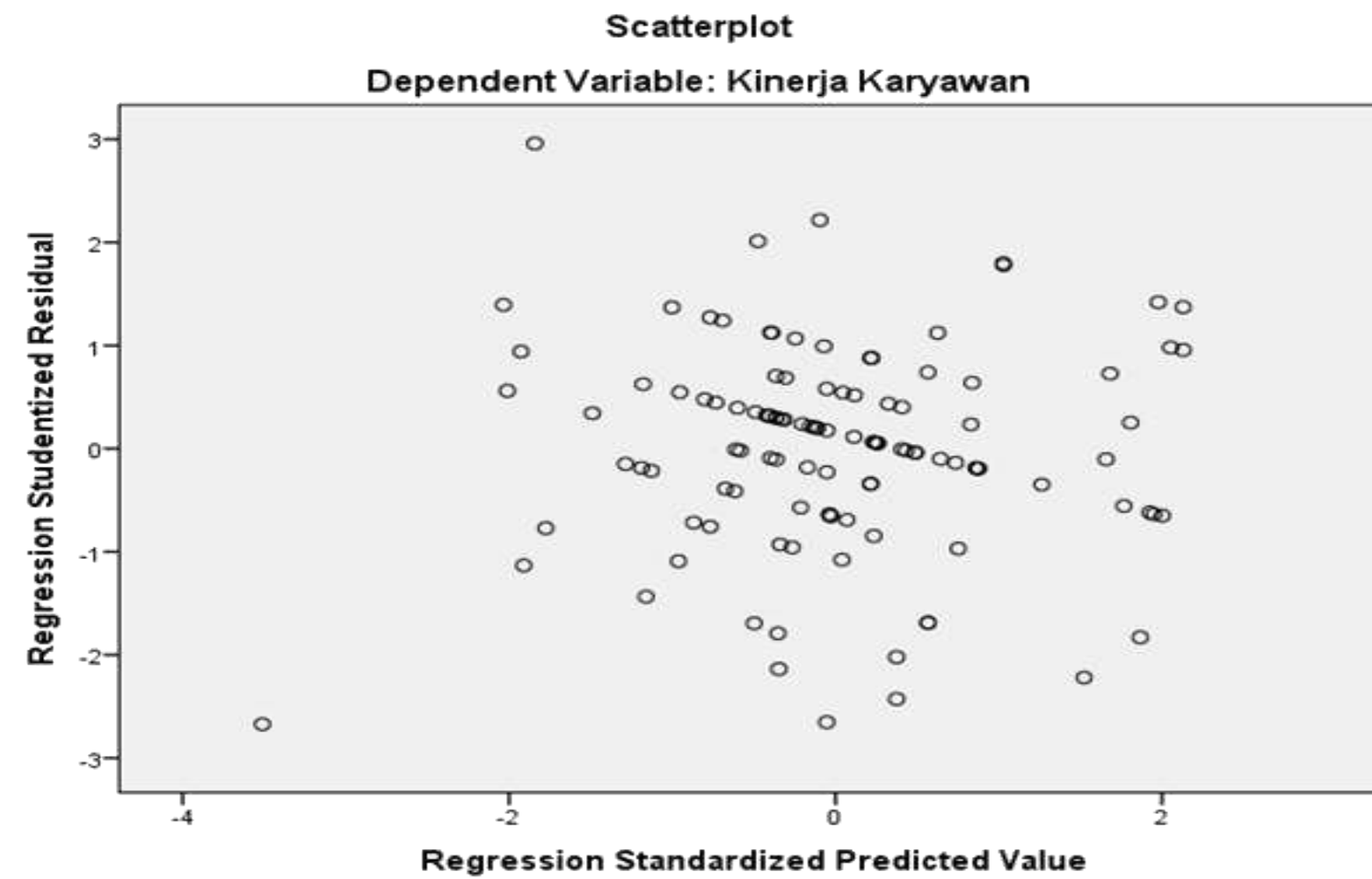
Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.911	.909	.31169	2.053

Hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai pada *Durbin – Watson* yaitu memiliki nilai 1,492. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil dari *scatterplot*, diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Reabilitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.867	1.153
	Kompensasi	.830	1.204
	Disiplin Kerja	.849	1.179

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.



Analisis Regresi Linier Berganda

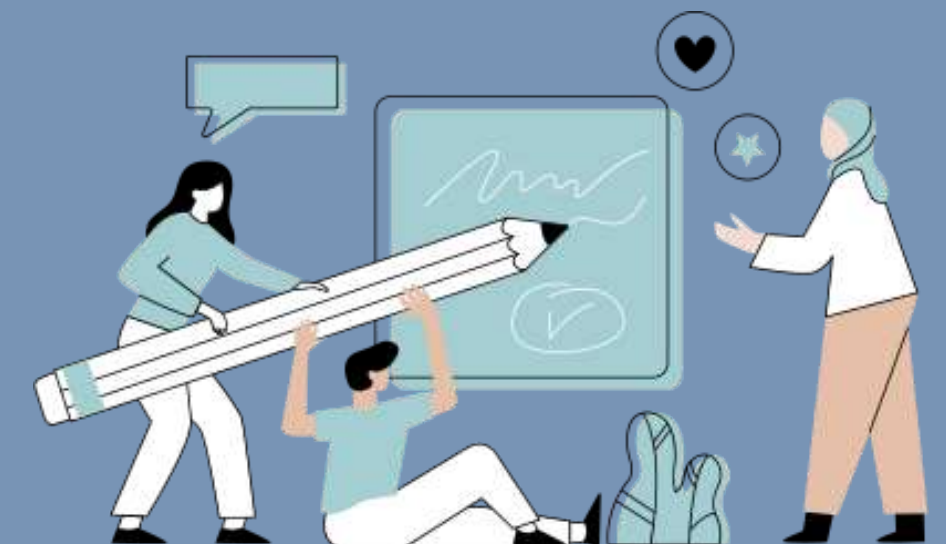
$$Y = 4,420 + 0,173 X_1 + 0,364 X_2 + 0,178 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa :

1. Hasil penghitungan nilai konstanta yang bernilai positif 11,010. Maka nilai ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel bebas antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin, jadi nilai variabel terikat yaitu produktivas kerja tetap konstan sebesar 37,151
2. Koefisien pada variabel kepemimpinan bernilai positif (0,705) antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel-variabel ini mempunyai hubungan positif. Jadi kesimpulanya, bahwa jika variabel kepemimpinan terjadi kenaikan satu satuan, atau variabel produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,705 satuan

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.010	.299		37.151	.000
	Kepemimpinan	.009	.012	.021	.705	.482
	Kompensasi	.050	.012	.133	4.275	.000
	Disiplin Kerja	.311	.011	.894	29.075	.000

3. Koefisien antara variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan bernilai positif (4,275). Maka diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. sehingga bisa disimpulkan jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 4,275 satuan.
4. Koefisien bernilai positif (29,075) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini diartikan variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja kerja akan mengalami kenaikan sebesar 29,075 satuan.



Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.010	.299		37.151	.000
	Kepemimpinan	.009	.012	.021	.705	.482
	Kompensasi	.050	.012	.133	4.275	.000
	Disiplin Kerja	.311	.011	.894	29.075	.000

Keterangan :

- H1 diterima, H0 ditolak, X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- H2 diterima, H0 ditolak, X2 berpengaruh signifikan terhadap Y
- H3 diterima, H0 ditolak, X3 berpengaruh signifikan terhadap Y

Uji Simultan (Uji F)

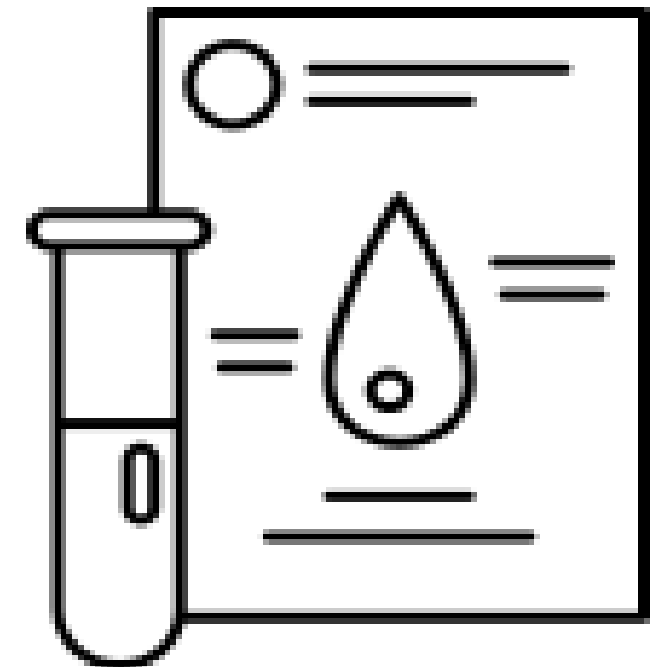
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.383	3	36.794	378,791	.000 ^b
	Residual	10,782	111	6.179		
	Total	121,165	114			

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 5,899 sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($115 - 3 - 1 = 111$) maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,686. Oleh karena itu Fhitung 378,791 lebih besar daripada Ftabel 2,686 dan tabel diatas menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.909	.312

hasil nilai uji R adalah sebesar 0,954 artinya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat, karena hasil uji R mendekati angka 1. Artinya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang sangat kuat, karena hasil uji R mendekati angka 1.



Koefisien Determinan Berganda (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.909	.312

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari koefisien determinan (R²) pada hasil pengujian koefisien determinan berganda (R²) adalah sebesar 0,911 sehingga dapat dijelaskan bahwa variable kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 86% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.





Kesimpulan

Hipotesis	Kesimpulan
H1 = Pengaruh Work Environment (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Tidak terbukti
H2 = Pengaruh Knowledge Sharing (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Terbukti
H3 = Pengaruh Entrepreneur Motivation (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Terbukti

THANK YOU

