



PROSIDING

STIE YAPAN SURABAYA
12 JULI 2018

**SEMINAR NASIONAL EKONOMI
DAN MANAJEMEN**



TAHUN 2018

ABSTRAK

Hubungan lingkungan kerja dan pemberian bonus terhadap kinerja karyawan PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya

Helmi Naufal Kurniawan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pemberian Bonus, Kinerja Karyawan

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut mampu mencapai target dan tujuan yang diinginkan. Untuk meraih apa yang diinginkan perusahaan maka perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin waktu seta maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian bonus terhadap kinerja karyawan 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pemberian bonus terhadap kinerja karyawan 4) Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan pemberian bonus terhadap kinerja karyawan mana yang dominan.

Berdasarkan pertimbangan waktu, tenaga dan dana, serta ruang lingkup permasalahan dan banyaknya jumlah subyek populasi yang jumlahnya 27 orang maka penelitian ini menggunakan teknik sampling. Dalam pengambilan sampel, dari 27 orang peneliti mengambil 25 orang sebagai responden. Adapun cara pengambilan sampel adalah dengan menyebarkan angket atau kuesioner.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji korelasi kendal tau menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) hal ini ditunjukkan di mana nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,008 lebih kecil dari α (0,05) dan nilai korelasi uji kendal tau sebesar 0,455 maka ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya. Selain ini uji korelasi kendal tau menunjukkan bahwa variabel pemberian bonus (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai variabel kejenuhan kerja signifikansi sebesar 0,014 dan nilai korelasi uji kendal tau sebesar 0,429 karena nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05) yang dapat diartikan bahwa variabel pemberian bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya.

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. NUGA BEST SURABAYA”

Imam Wahyudi

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu Organisasi, Kepemimpinan berperan penting dikarenakan Pemimpin yang baik dalam perusahaan akan menimbulkan interaksi yang baik (Positif) kepada karyawannya. Dalam situasi, kondisi dan karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan menyebabkan masalah kepemimpinan bukan sesuatu yang gampang untuk diterapkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan setiap pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya serta menggerakkan sedemikian rupa sehingga para karyawan dapat bekerja dengan bergairah, bersedia bekerja sama dan

mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nuga Best Surabaya. Sampel yang digunakan dalam objek penelitian sejumlah 30 karyawan. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan Angket/kuisiner. Teknik analisis yang digunakan merupakan Skala Likert, dilanjutkan dengan pengujian Asumsi klasik serta uji validitas serta uji reabilitas untuk pengujian data. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 11,743 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0,000. tersebut lebih kecil 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan (bersama-sama). Pada hipotesis kedua Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara persial (individu) terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima dibuktikan dengan nilai masing-masing variabel X1 dan X2 t hitung lebih besar dari t table dengan signifikansinya tidak lebih dari 0.05.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Sikap Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Nurul Qomariyah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kepuasan kerja terhadap sikap kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan Hotel Bumi Senyur Samarinda. Sampel dari penelitian ini adalah 59 karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sementara variabel terikat adalah sikap kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja; sikap kerja; komitmen organisasi; kinerja karyawan

ABSTRAKSI

Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Pendidikan SMK AL-ISLAH Surabaya

Hari Tohar Muljono

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin pesat ini menimbulkan pertumbuhan pendidikan yang tinggi menciptakan persaingan yang semakin tajam dalam dunia pendidikan. Salah satu cara yang dilakukan oleh Lembaga pendidikan agar dapat bersaing dalam dunia Lembaga pendidikan adalah dengan mempunyai keunggulan tersendiri di dalam Lembaga pendidikan agar bisa menjadi ketertarikan tersendiri bagi masyarakat. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat survey. Penelitian ini dilakukan di SMK AL-Islah Surabaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik yang sudah diketahui. Hasil pengolahan computer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda $Y = 0,797 + 0,814 X1 + 0,441 X2$ variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan SMK AL-Islah. Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Karena variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan variabel yang lain.

Hasil uji t Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung > dari t tabu sehingga variabel Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SMK

AL-ISLAH secara simultan. Variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 73% Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya Pendidikan dan pengalaman karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PRIMABOGA NUSANTARA INTI DI SIDOARJO

Mohammad Nurhuda

Untuk meraih tujuan organisasi dengan maksimal maka sumber daya manusia yang ada juga harus maksimal dalam bekerja. Hasil yang menjadi acuan seberapa maksimal sebuah sumber daya manusia adalah kinerja. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, Faktor kepemimpinan dan motivasi merupakan salah satu faktor yang di yakini memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Primaboga Nusantara Inti. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dan data yang terukur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang di sebarakan pada karyawan CV. Primaboga Nusantara Inti Di Sidoarjo. Dan responden yang diteliti berjumlah 55 orang.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi hal ini di buktikan dengan nilai standardized coefficient yang terbesar. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya.

ALFA E. LETUNA

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya, Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya, Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya, Untuk mengetahui apakah kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya, Untuk mengetahui manakah di antara variabel kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Cabang Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 51 karyawan, dengan hasil variabel kompensasi (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel budaya organisasi (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel lingkungan kerja (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel budaya organisasi berpengaruh paling dominan.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK
“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.GADING PURI PERKASA DI
SURABAYA”

ANUGERAH ALDISA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT.GADING PURI PERKASA, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.GADING PURI PERKASA, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.GADING PURI PERKASA. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.Jumlah populasi adalah 30 orang, yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Peneliti ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Gading Puri Perkasa,Surabaya. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA
PADA PT BALI CEPAT SURABAYA**

Baiq Noer Hamidah

Sumber daya manusia memiliki peranan hal yang paling penting untuk menetapkan tujuan perusahaan. Dan setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai agar dapat berkembang secara tepat dan efektif, maka sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi dan komitmen karyawan terhadap kinerja PT. Bali Cepat Surabaya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 49 orang dengan menggunakan teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Bali Cepat Surabaya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 17. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Cepat Surabaya. Sementara itu, secara simultan kompetensi dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Bali Cepat Surabaya.

Kata kunci: Kompetensi dan Komitmen Karyawan, Kinerja

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Mapan Surabaya

Wieke Widyawati

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh 2 variabel X terhadap variabel Y. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil data dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data utama yang disebar oleh peneliti. Subjek penelitian ini adalah sebagian dari karyawan tetap PT. Indo Mapan Surabaya yang berjumlah 80 orang. Variabel dalam penelitian ini yaitu : variabel bebas meliputi pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik yaitu uji F simultan dan uji t parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Mapan Surabaya.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin, Produktivitas Kerja Karyawan