

2021

# PROSIDING

SEMINAR NASIONAL EKONOMI  
DAN MANAJEMEN  
DARING

STIE YAPAN SURABAYA | 24 JULI 2021

## **ABSTRAK**

### **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Surabaya Dalam Perspektif Islam**

Rizky Dwi Ardhi Bintoro

Peran manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Mitra Agro Usaha, Selain itu dari peran manajemen sumber daya manusia ini dapat dilihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kompeten dalam bidang yang terdapat pada BPRS tersebut. Selain itu terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan berlandaskan perspektif islam dimana hal disebabkan dengan perubahan sistem dari konvensional menjadi syariah. Dengan berlandaskan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif islam BPRS Mitra Agro Usaha sangat mengedepankan nilai-nilai islami Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS MAU Surabaya dalam Perspektif Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dalam teknik analisis data menggunakan cara berfikir induktif dan manfaat dalam penelitian ini sebagai bahan informasi mengenai pengembangan kinerja karyawan di lembaga perbankan syariah Hasil penelitian BPRS Mitra Agro Usaha Surabaya menunjukkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dan dengan adanya dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Surabaya yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai Islami dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya.

## **ABSTRAK**

### **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Surabaya**

Dwi Ismiwardani

Panti Asuhan adalah salah satu lembaga sosial yang mendidik dan membina anak yang memiliki masalah sosial seperti kemampuan ekonomi, kurangnya salah satu dari kepala keluarga atau keduanya, sehingga lingkungan keluarga tidak lagi dapat memberikan solusi terhadap permasalahan kehidupan yang membuat mereka merasa tidak memiliki masa depan yang jelas. Sehingga pengurus panti asuhan harus memiliki kemampuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan panti asuhan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi serta apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam pengelolaan panti asuhan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh panti asuhan Abadi Aisyiyah kota Surabaya ada beberapa langkah yang pertama mengadakan sumber daya manusia yang meliputi, Analisis Pekerjaan, Perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Penempatan sumber daya manusia. Selanjutnya adalah Pemberian kompensasi, kemudian pengintegrasian pengurus, dan pengembangan sumber daya manusia. Dan yang terakhir adalah pemeliharaan sumber daya manusia. Adapun faktor pendukung adalah dimilikinya sumber daya manusia yang mumpuni, keikhlasan dari setiap pengurus, dan dukungan dari masyarakat. Faktor penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah masalah tempat asrama, masalah dana, dan keterbatasan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Implementasi, Manajemen SDM, Pengelolaan Panti Asuhan, Anak Yatim Piatu.

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen**

Rahman Yulianto

Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Begitu pentingnya faktor manusia ini, maka soal-soal kemanusiaan di dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting di dalam era industrialisasi sekarang ini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 80 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F, uji t serta uji dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 159,674 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,72 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 5,849 Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar 6,163 dan Gaji ( $X_3$ ) sebesar 7,310 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1,665 maka variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Gaji berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen, dan sebaiknya pimpinan PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga tujuan utama dari perusahaan bisa tercapai sempurna.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRAK

### **“Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut cabang Syariah kota Medan”.**

Mokhamad Syaifudin

Kompetensi SDM merupakan factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. karyawan memiliki kompetensi SDM dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan yang baik terwujud. Metode penelitian yang di gunakan penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Kota Medan sebanyak 46 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan analisis model regresi berganda. Hasil penelitian pada hasil uji parsial diperoleh hasil nilai t-hitung untuk variabel kompetensi SDM (X1) tingkat signifikan pada variabel kompetensi SDM sebesar  $0,01 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel  $2,017$  t hitung  $> t$  tabel ( $2,652 > 2,017$ ), artinya variable kompetensi SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji parsial pada variabel motivasi kerja (X2) tingkat signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$  artinya signifikan dan nilai t tabel sebesar  $2,017$  t hitung  $> t$  table ( $3,506 > 2,017$ ) artinya motivasi kerja berhubungan signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji simultan diketahui nilai f hitung  $11,123$  sedangkan nilai f tabel  $3,22$  oleh karna itu f hitung  $> f$  tabel ( $11,123 > 3,22$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  maka diartikan kompetensi SDM dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisiensi Determinasi  $R^2$  sebesar  $31\%$  diartikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan motivasi kerja, sedangkan sisanya  $69\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti komitmen, kepribadian, dan loyalitas. Dugaan peneliti kompetensi SDM yang ada dibank sumut syariah seperti kurangnya pelatihan terhadap karyawan khususnya yang tidak dari latar belakang ekonomi islam, dan kurangnya motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan seperti reward kepada karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero ) Surabaya**

Aryo Putra Ardhitianto

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Surabaya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah teknik kuesioner, dengan cara membagikan kuesioner kepada 42 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisa regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Surabaya. Oleh karena itu saran yang diberikan kepada pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dengan mengadakan pelatihan secara rutin, memfasilitasi karyawan untuk mengikuti pelatihan, bagi karyawan menumbuhkan kesadaran dan semangat untuk meningkatkan kinerja kerja lewat pelatihan

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Surabaya**

Dwi Wahyu Gunawan

Penelitian berdasarkan pada kondisi kinerja karyawan dari waktu ke waktu yang semakin luas, sehingga perusahaan harus membuka strategi baru dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun yang menjadi masalah penelitian ini adalah pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel : pelatihan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 60 responden karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Surabaya dengan teknik pengambilan sampel jenuh, kemudian dilakukan analisis terhadap kuesioner meliputi uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Surabaya.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pln(Persero) Up3 Surabaya**

Yuli Cahyowati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 orang karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Surabaya. Pengujian dilakukan dengan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil yang diperoleh secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Surabaya dan berdasarkan uji parsial tersebut variabel Budaya Organisasi merupakan yang dominan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Surabaya

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan



## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Stres, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid19 Di Daerah Jakarta Utara**

Haeril

Variabel dalam penelitian adalah Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan structural equation modeling (SEM) dengan bantuan SmartPLS. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan metode Non-probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 orang dengan menyebarkan kuisioner yang berbentuk google form pada Karyawan yang bekerja di daerah Jakarta Utara dan memiliki gaji UMR. Dalam hasil penelitian ini ditemukan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ibis Surabaya**

Fery Setiawan

Industri jasa merupakan industri yang berkembang dengan pesat di Surabaya. Salah satunya adalah jasa perhotelan, ketatnya persaingan usaha perhotelan memacu setiap pihak manajemen hotel untuk selalu berusaha menemukan solusi agar usaha tersebut terus berkembang serta mengelola sumber daya manusia dengan tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Surabaya serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Surabaya. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 50 karyawan di Hotel Ibis Surabaya. Adapun metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan motivasi koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Ibis Surabaya, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor budaya organisasi dan motivasi, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan