

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN BPJS
KETENAGAKERJAAN YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

FANNI KRISTIANI ROTUA

11140051

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2018

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Fanni Kristiani Rotua

11140051

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KUALITAS KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN
YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FANNI KRISTIANI ROTUA PAPAYA

11140051

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada Tanggal 16 Januari 2019

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. (Ketua Tim)	
2. Dr. Heru Kristanto, MT (Dosen Penguji)	
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D. (Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 28 JAN 2019

Disahkan Oleh:



Dr. Singih Santoso, MM

Wakil Dekan I Manajemen,


Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan **judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan adanya Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 28 Jan 2019



Fanni Kristiani Rotua

HALAMAN MOTTO

“ Hidup ini seperti bersepeda, agar tetap seimbang, kita harus terus bergerak “

(Albert Einstein)

“ Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang “

(Amsal 23 : 18)

“ Hidup hanya sekali, Hiduplah yang berarti “

(Ahmad Fuadi)

“ Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu, seperti
untuk TUHAN dan bukan untuk manusia “

(Kolose 3 : 23)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada

Tuhan Yesus Kristus

Ku tulis untaian kata persembahan ini dengan tangis dan haru

Untuk Papa (Yosep Papaya) dan Mama (Magdalena Peoni) tercinta dan tersayang

Untuk orang-orang terkasih yang selama ini membantu dan mendukung penulis dalam
menulis dan mengerjakan skripsi

Untuk sahabat-sahabat seperjuangan dalam mengaktualisasikan diri untuk
merangkai masa depan

Teman-teman seperjuangan manajemen 2014
yang selalu memberi motivasi

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA". Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberi hikmat, akal budi, kesehatan, kekuatan dan sumber segalanya, sehingga penulis bisa menulis skripsi dengan baik dan tepat pada waktu-Nya.
2. Dr. Singgih Santoso, MM, sebagai Dekan Fakultas Bisnis.
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing yang selama ini sudah memberikan arahan dan bimbingan dalam segala bentuk proses dan arahan-Nya hingga tersusunnya skripsi ini dan penulis bisa meraih gelar sarjananya.
4. Jonathan Herdioko, SE., MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis dan dosen wali yang selama ini sudah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama menimba ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana
5. Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si selaku dosen yang selalu memberikan arahan terhadap penulis selama menimba ilmu di Ukdw

6. Drs. Heru Kristanto selaku dosen yang selalu memberikan arahan terhadap penulis selama menimba ilmu di Ukdw
7. Karyawan BPJS ; Pak Pantono, Mas Afri, Mbak Tika, Mbak Nina, Mbak Nuning dan staf lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sangat membantu dalam memberikan informasi data untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga besar Papaya-Peoni yang telah memberikan dukungan kepada penulis dari awal kuliah sampai pada tahap akhir ini baik secara moril maupun materi
9. Teman – teman anggota Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Bisnis terkhususnya anggota HMPSM atas dukungan dan pengertiannya sehingga saya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.
10. Bapak Edi Nugroho yang telah memberikan masukan dan arahan untuk mengolah data.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi.

Penulis,

Fanni Kristiani Rotua

NIM : 11140051

DAFTAR ISI

Contents

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ADANYA KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN YOGYAKARTA.....	i
Halaman Pengajuan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman keaslian skripsi	Error! Bookmark not defined.
Halaman motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Daftar gambar.....	xiv
Abstrak.....	xvii
Abstact.....	xvii
Bab I.....	1
Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6

1.4 Manfaat Penelitian	7
Bab II	8
Kajian Pustaka	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kepemimpinan.....	8
2.1.2 Kompensasi.....	9
2.1.3 Kinerja.....	11
2.2 Perumusan Hipotesis.....	21
2.3 Kerangka berpikir.....	24
2.4 Paradigma penelitian.....	26
Bab III	22
Metode Penelitian	22
3.1 Desain Penelitian	22
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	22
3.3 Pengumpulan Data.....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	24
3.5 Instrumen Penelitian	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	29
3.7 Uji T	30
3.8 Uji Hipotesis	31
Bab IV	34

Hasil dan Pembahasan	34
A. Analisis Kuantitatif	34
4.1 Uji Validitas	34
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Instrumen Penelitian	35
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif	38
4.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
Koefisien Determinasi (R^2)	43
Uji t	44
Uji Signifikan (Uji F).....	45
Pembahasan Hasil	46
Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan.....	47
Pengaruh adanya kompensasi terhadap kualitas kinerja karyawan.....	47
BAB V	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	522
LAMPIRAN.....	555

DAFTAR TABEL

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 3 Uji Validitas Variabel kompensasi.....	42
Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	42
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	45
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 10 Analisis Linear Berganda.....	48
Tabel 11 Koefisien Determinasi.....	49
Tabel 12 Hasil Uji t.....	50
Tabel 13 Hasil Uji f.....	51

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	60
Lampiran 2 Data Responden.....	64
Lampiran 3 Uji Valid dan Reliabel.....	66
Lampiran 4 Uji Deskriptif.....	68
Lampiran 5 Uji Regresi Berganda.....	72

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	25
---------------------------------------	----

©UKDW

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan adanya Kompensasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Oleh :

Fanni Kristiani Rotua

11140051

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta, dan pengaruh adanya Kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau berbentuk angka. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden yang mencapai 45 orang yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya dan teknik analisis data yang di gunakan adalah regresi berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilai thitung sebesar 0,848 dengan tingkat signifikansi 0,401 ($> 0,05$). Dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 di terima. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau di pengaruhi variabel lain. Dan Variabel Kompensasi di peroleh nilai t sebesar 4,209 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa adanya kompensasi yang di berlakukan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Oleh :

Fanni Kristiani Rotua

11140051

This study aims to determine the effect of leadership style on the work performance of employees of the Yogyakarta branch of BPJS Employment, and the effect of the existence of Compensation on employee work performance at employees of BPJS Employment in Yogyakarta Branch.

This research is categorized as survey research. The type of data in this study is quantitative or numerical data. The instrument of this study uses a questionnaire with respondents who reached 45 people who have tested the validity and reliability and the data analysis technique used is multiple regression

The results showed that the Leadership Style variable (X1) tcount was 0.848 with a significance level of 0.401 (> 0.05). With a significant value greater than 0.05, H_0 is accepted. This means that the Leadership Style (X1) does not affect employee performance (Y) or is influenced by other variables. And the Compensation Variable is obtained t value of 4.209 with a significance level of 0.000 < 0.05 . With a significant value of less than 0.05, indicating that the compensation applied in the Yogyakarta Employment BPJS has a significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan adanya Kompensasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Oleh :

Fanni Kristiani Rotua

11140051

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta, dan pengaruh adanya Kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau berbentuk angka. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden yang mencapai 45 orang yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya dan teknik analisis data yang di gunakan adalah regresi berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilai thitung sebesar 0,848 dengan tingkat signifikansi 0,401 (> 0.05). Dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 di terima. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) atau di pengaruhi variabel lain. Dan Variabel Kompensasi di peroleh nilai t sebesar 4,209 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa adanya kompensasi yang di berlakukan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Oleh :

Fanni Kristiani Rotua

11140051

This study aims to determine the effect of leadership style on the work performance of employees of the Yogyakarta branch of BPJS Employment, and the effect of the existence of Compensation on employee work performance at employees of BPJS Employment in Yogyakarta Branch.

This research is categorized as survey research. The type of data in this study is quantitative or numerical data. The instrument of this study uses a questionnaire with respondents who reached 45 people who have tested the validity and reliability and the data analysis technique used is multiple regression

The results showed that the Leadership Style variable (X1) tcount was 0.848 with a significance level of 0.401 (> 0.05). With a significant value greater than 0.05, H_0 is accepted. This means that the Leadership Style (X1) does not affect employee performance (Y) or is influenced by other variables. And the Compensation Variable is obtained t value of 4.209 with a significance level of 000 < 0.05 . With a significant value of less than 0.05, indicating that the compensation applied in the Yogyakarta Employment BPJS has a significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini sebagai akibat dari perkembangan zaman yang semakin pesat berkembang, para karyawan dan organisasi diuntut (oleh zaman maupun konsumen) untuk menjadi wadah atau agen perubahan pada organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah sehingga dengan adanya perubahan tersebut karyawan dan organisasi akan lebih produktif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan maupun organisasi.

Terjadinya perubahan lingkungan perlu adanya kebijakan-kebijakan yang tepat agar organisasi tersebut dapat mengatasi setiap perubahan yang terjadi dan mampu bersaing guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang menjadi aset perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Berkembang dan berhasilnya setiap perusahaan tidak terlepas dari apa dan bagaimana sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan organisasi.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan

agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2000).

Bila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas maka akan dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan, sebaliknya apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kurang atau tidak berkualitas maka perusahaan tersebut tidak akan meraih kesuksesan. Sebuah perusahaan akan dapat mencapai kesuksesan bila kinerja karyawan baik dan optimal. Dengan begitu, kinerja seorang karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014).

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin tinggi merupakan dampak krisis ekonomi global sehingga beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi. Perusahaan harus mampu memerhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memerhatikan tingkat kompensasi yang sesuai agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Di samping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun itu semua tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dan adanya reward dengan

cara pemberian kompensasi terhadap karyawan sehingga akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut.

Menjadi tugas pemimpin agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga pemberian rewards dengan cara memberi kompensasi akan sangat berpengaruh bagi produktivitas karyawan. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Robbins (2003), menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan

tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan (Gaya Kepemimpinan). Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kebutuhan serta beban kerja karyawan. Baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Antara perusahaan dengan karyawan memiliki hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan adalah agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan tujuan karyawan pada umumnya akan mengharapkan adanya imbalan prestasi berupa kompensasi.

Menurut Handoko (2000:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Karena dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan salah satu staf bagian Umum dan SDM yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan saat ini dapat dikatakan 20% belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti adanya pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, serta beberapa pegawai juga tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan, lebih banyak bercerita dan mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja dan menggunakan internet diluar dari keperluan kantor.

Terkait dengan kendala saat bekerja, pak Afri mengatakan bahwa kendala yang dihadapi yaitu beban kerja yang berlebih sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan, karena tidak terselesaikannya pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan Beliau sering mengambil waktu lembur. Tuntutan tugas yang mengharuskan karyawan bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Adanya Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas , maka penulis dapat merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta secara positif dan signifikan ?
2. Apakah pengaruh adanya kompensasi mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta secara positif dan signifikan ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada :

1. Penelitian ini dilakukan hanya di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Yogyakarta
2. Responden yang menjawab pertanyaan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.
3. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan september 2018 sampai selesai
4. Variabel yang di teliti pada penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kualitas kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh adanya pemberian kompensasi terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah :

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

3) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

4) Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berkaitan dengan Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah Dari data profil responden, berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin wanita sebanyak 24 responden dengan presentase sebesar 53,3%. Sebagian besar responden berusia antara 22-26 tahun sebanyak 22 responden dengan presentase sebesar 48,9%. Sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 31 responden dengan presentase sebesar 68,9%. Dan mayoritas responden telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 34 responden dengan presentase 75,5%.

Berdasarkan hasil analisis linear berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar +0.079. Tanda (+) berarti hubungan antara gaya kepemimpinan dan kualitas kinerja karyawan adalah searah, yang artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan BPJS Ketenagakerjaan merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang baik terhadap karyawan. Variabel X2 (Beban Kerja) sebesar + 0.569, tanda (+) berarti hubungan antara adanya kompensasi dan kualitas kinerja karyawan searah, artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila kompensasi yang di terima sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis uji t dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di peroleh nilai t untuk variabel kompensasi 4,209 dengan nilai signifikan sebesar $000 \leq$

0,05. Dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa adanya kompensasi terhadap karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 di terima. Arah koefisien positif berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Yogyakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta dan bagi peneliti selanjutnya yaitu :

1. Saran Untuk BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta

Dengan melihat hasil penelitian yang ada menunjukkan kepuasan terhadap adanya kompensasi yang di berlakukan di BPJS Ketenagakerjaan. Dan kurangnya kepuasan terhadap gaya kepemimpinan, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta perlu meningkatkan kualitas pemimpin dalam mengarahkan dan memimpin karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan adanya kepuasan baik antara perusahaan, pemimpin, maupun karyawan. Peningkatan motivasi bagi karyawan perlu dilakukan, hal ini diperlukan BPJS Ketenagakerjaan untuk menunjang program yang telah di cetuskan pemerintah dimana mewajibkan semua tenaga kerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga diperlukan karyawan yang mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk menunjang tujuan perusahaan dan tidak terlepas dari bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan.
- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya sampel penelitiannya mencari perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih banyak, sehingga hasil penelitiannya bisa lebih akurat.

© UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 130
- Astianto, A.(2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3* No. 7.
- Bernardin H.J dan Russel, J.E.C.A. (1998). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Singapura: Mc. Graw Hill Inc
- Brahmasari, I. A. & Suprayetno A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Djiabrata, R.F., Lumanaw, B., & Dotulong, L.O.H (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580
- Herjanto, E(2007) “*Manajemen Operasi Edisi Ketiga*, Jakarta. Grasindo
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian*. Manajemen. Edisi 2. Semarang: Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. (2002). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.
- Handoko,T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE
- Huey, B.M & Wickens, C.D (1993). *Workload Transition: Implications for Individual and Team Performance*. National Academy Press: United States of America.
- Komarudin, A. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Rineka. Cipta.Hal 235

- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga. Hal. 41
- Kusuma ,A & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya.*Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2 ,No. 2
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahfuds, M.(2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi SALES CONSUMER PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*,Vol 14,No 1.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nahak, S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta*. Skripsi (2018). Tidak dipublikasikan.
- Robert. (1992). *Pelayanan sebagai pemimpin. Gandum mas. Malang*
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiawan K.A &Mujiati N.W (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung.
- Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta. Hal 45- 116
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. Hal- 50
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal - 118

Tampi, B.J (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia, TBK, Regional Sales Manado. *Jurnal Acta Diurna*, Vol.III, no.4, Manado. hal 1-20.

Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 30.

Yasa I.P & Utama I.W (2014) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran. Hal. 609-603

Zulkarnaen, W. &Herlina, R (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karywan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal ilmiah manajemen*, Vol.2 No.2 Jan, Vol III No.1. Hal 90-114.

©UKDW