

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUGAPAT MAS
KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh:

RIZKY ERDIANTO

1621100036

FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

MEI 2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUGAPAT
MAS KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

RIZKY ERDIANTO

NIM 1621100036

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal.....

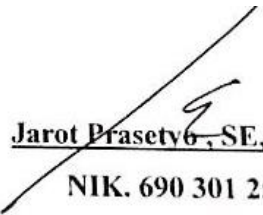
Pembimbing Utama



Abdul Haris, SE, M.M, M.Pd.

NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, SE, M.Pd

NIK. 690 301 251

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE, M.M, M.Pd.

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUGAPAT
MAS KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

RIZKY ERDIANTO

NIM 1621100036

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Pada tanggal.....

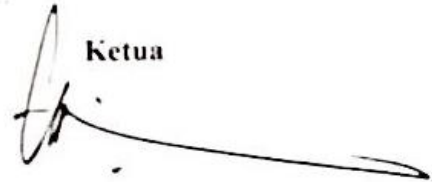
Sekretaris



H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.

NIK. 690 301 250

Ketua



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.

NIK. 690 208 290

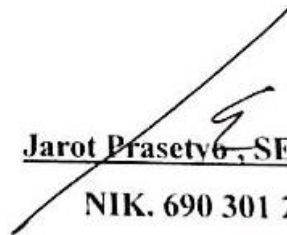
Penguji Utama



Abdul Haris, SE, M.M, M.Pd.

NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, SE, M.Pd

NIK. 690 301 251

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Psikologi



H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.

NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : RIZKY ERDIANTO
NIM : 1621100036
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah di beri tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari kripsi ini.

Klaten, Januari 2021

Yang membuat Pernyataan,



Rizky Erdianto

MOTTO

Kebebasan- Pilihan- TanggungJawab.

Makanikmat Tuhan-MU yang manakah yang kamudustakan ? (QS. Ar-Rahman:13)

What you say and what you do is what you are.

What you believe about your self can really come true. So self-Perception is more attention.

DASYATNYA KEMAUAN... KEMAUAN mampu mengubah KELEMAHAN yang anda miliki menjadi sebuah KEKUATAN untuk anda HARGAI.

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yang MahaEsa Allah SWT, atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini terselesaikan. Puji Syukur dan salam selalu terlimpahkan atas karunia & rahmat-Nya.
2. Orang tuaku tercinta, Bapak dan Ibu. terimakasih untuk kasih sayang dan bimbingan selama ini.
3. Segenap teman-teman Manajemen Ekonomi angkatan 2016 kelas ini banyak member kenangan, pelajaran, pengalaman hidup, keakraban, keramahan, candatawa, bahkan pertengkaran sesaat.
4. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang saling mengisi satu sama lain selama menempuh Pendidikan di Universitas Widya Dharma selama empat tahun ini.
5. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi, terimakasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah kalian berikan kepada kami.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang Telah Melimpahkan karunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, serta Inayah-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma. Atas ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Haris, SE, MM, M.Pd selaku pembimbing dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.

5. Bapak Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd, selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan arahan serta bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan dan jajaran PT. Dugapat Mas yang telah membantu proses penelitian dalam skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bias disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan Tuhan Yang Maha Esa membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Januari 2020
Penulis

Rizky Erdianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB IPENDAHULUAN	
A. LatarBelakang.....	1
B. AlasanPemilihanJudul.....	4
C. BatasanMasalah.....	5

D. RumusanMasalah	5
E. TujuanPenelitian	5
F. ManfaatPenelitian	6
G. SistematikaPenulisan	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. PengertianManajemen.....	8
B. PengertianSumberDayaManusia.....	10
C. PengertianManajemenSumberDayaManusia	11
D. Kepemimpinan	14
E. KesejahteraanKaryawan.....	19
F. Kinerja.....	22
G. PenelitianTerdahulu	29
H. KerangkaPemikiran.....	31
I. Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. VariabelPenelitian	33
B. SumberdanJenis Data	34
C. PopulasidanSampel	35
D. MetodePengumpulan Data	36
E. DefinisiOperasionaVariabel.....	38
F. TeknikPengelolaan Data	39

G. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
H. Teknik Analisis Data	41
I. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Kualitatif	54
B. Hasil Analisis Data	56
C. Analisis Kuantitatif	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama bekerja	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran.....	31
Gambar 3.1 GrafikUjiSignifikan.....	43
Gambar 3.2 StrukturOrganisasi.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1 :Kuesioner

Lampiran2 :Tabulasi Data SkorAngketVariabelKepemimpinan

Lampiran3 :Tabulasi Data SkorAngketVariabelMotivasiKerja

Lampiran4 :Tabulasi Data SkorAngketVariabelKinerja

Lampiran5 :Hasil SPSS Correlation

Lampiran6 :Hasil SPSS Reliability

Lampiran7 :Hasil SPSS Regression

ABSTRAK

RIZKY ERDIANTO NIM 1621100036, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten, Skripsi. “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUGAPAT MAS KABUPATEN KLATEN**”.

Latar belakang dari penelitian ini adalah, Dalam sistem perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Dugapat Mas Kabupaten Klaten. 2) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dugapat Mas Kabupaten Klaten.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Untuk pengumpulan data dengan observasi, angket, penelitian kepustakaan (*library research*). Objek dalam penelitian ini karyawan bagian produksi PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten, yang diambil sebanyak 80 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Teknik analisis data dengan analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $F_{hitung}(33,676)$ lebih besar dari $F_{tabel}(3,115)$. Sedangkan signifikansi (0,000) kurang dari alpha pada taraf 5% atau 0,05. Sehingga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan t-erima.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh

pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya.

Pada PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten yang bermitra dengan PT HM Sampoerna adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan perdagangan rokok kretek dan berorientasi pada kepuasan pelanggan atas produk rokok yang berkualitas yang dihasilkan. Proses pemasaran yang telah dilakukan PT. Dugapat Mas yaitu di seluruh Indonesia. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan harus sangat diperhatikan. Kinerja karyawan PT Dugapat Mas diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu

dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengingat gaya kepemimpinan memiliki peran yang penting dan strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan,

khusus bagi perusahaan PT. Dugapat Mas maka penelitian mengenai kinerja karyawan di perusahaan tersebut baik secara teoritis maupun praktis menarik untuk dilakukan. Peran penting gaya kepemimpinan tersebut memotivasi dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dugapat Mas Kabupaten Klaten”**. Dengan variabel yang akan digunakan yaitu variabel dependen adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen adalah kepemimpinan dan kesejahteraan.

B. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan :

1. Alasan Obyektif

Penulis ingin mengetahui kinerja karyawan pada PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten, karena merupakan variabel penting dan strategis dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Alasan Subyektif

Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai kinerja karyawan jika, didalamnya terdapat kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka dengan keterbatasan yang ada, peneliti membatasi pokok-pokok permasalahan dan objek dari penelitian ini. Peneliti hanya menguji faktor-faktor kepemimpinan, kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pada karyawan PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut ini.

1. Apakah gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten?
2. Apakah kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dugapat Mas Kabupaten Klaten.

2. Untuk menguji pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Dugapat Mas Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Dugapat Mas Kabupaten Klaten.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai tambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis untuk lebih mengetahui seberapa berpengaruhnya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan bagi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan untuk menyusun strategi untuk menyusun kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Memberikan bahan kajian kepada pembaca mengenai kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan dalam perusahaan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini seperti : pengertian manajemen, sumber daya manusia, manajemen SDM, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi variabel penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, dan metode pengumpulan data, teknik pengolahan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, definisi operasional variabel, gambaran umum objek penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini penulis menyajikan hasil penelitian yang dilengkapi tabel. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dipaparkan dari hasil pembahasan yang dilakukan pada bab-bab di atas, kemudian memberikan saran yang diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang diteliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Dugapat Mas Kabupaten Klaten dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkan sebagian besar responden penelitian ini berusia antara 31-40 tahun.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 17,734 + 0,143X_1 + 0,447X_2$ menunjukkan bahwa konstanta 17,734, berarti tanpa ada variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (kesejahteraan karyawan) kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 17,734 satuan kinerja.
3. Variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan pada variabel kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar =0,143 satuan, kesejahteraan karyawan sebesar =0,447 satuan dengan asumsi variabel bebas sama dengan nol, sehingga jika dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,143 satuan untuk gaya kepemimpinan dan 0,447 satuan untuk kesejahteraan karyawan.
4. Koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,453 atau 45,3%. Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

persentase pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan kesejahteraan karyawan (X2) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 45,3%. Sedangkan sisanya yaitu 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberi masukan sebagai pertimbangan perusahaan didalam mengambil kebijakan dimasa yang akan datang sebagai pertimbangan perusahaan untuk memperhatikan hal apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Variabel gaya kepemimpinan secara signifikan tidak meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga perlu ditingkatkan dalam membuat karyawan untuk merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hal yang utama, sehingga harus dengan sungguh-sungguh melakukan apapun pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka.
2. Kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perlu diperhatikan lagi mengenai sarana prasarana, bonus dan tidak membedakan masing-masing karyawan, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Dari analisis tersebut kesejahteraan karyawan mempunyai nilai pengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan juga harus meningkatkan dan memberikan gaya kepemimpinan yang baik kepada karyawan bila ingin meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Daft, L. Richard. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- Davis, Keith dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Tujuh*. Jakarta: Erlangga
- George R. Terry .2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung : PT. Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA
- Harianja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Manulang, M. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Muljono, Anton. 2003. *Motivasi Kepemimpinan. Makalah/Materi dalam Modul Pelatihan Manajemen Berorganisasi dan Kepemimpinan bagi Calon Aktifis Ormawa*. Surabaya : Politeknik Ubaya
- Panggabean, S, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prasetyo, Novitasari. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Printing*. Jurnal EMBA, Vol 2
- Prawirosentono, Suyadi . 1999. *Kebijakan Kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPFE

- Rahsel, yoeyong. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung". Jurnal, Vol 2
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan, 1984. *Manajemen Personalialia*, Edisi III, Yogyakarta : BPFE
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana
- Stoner, A.F James . 1982. *Manajemen, prentice / Hall International, Inc*. New York : Englewood Cliffs
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. ALFABETA
- Sujatmiko, Tomi. 2018. *Karyawan Aqua Mogok Kerja, Ini Pemicunya*. Diakses Pada Rabu 30 Januari 2019/08:20:14 WIB. Diperoleh di :
https://krjogja.com/web/news/read/76406/Karyawan_Aqua_Mogok_Kerja_Ini_Pemicunya
- Sutranta, N. 2008. *Kepemimpinan Bali ke Depan : Menuju Ajeg Bali*. Surabaya : Brilian Internasional
- Uno, Hamzah B. 2006. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wijaya, Agus, N.Purnomolastu, A.J.Tjahjoanggoro. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*. Surabaya : Brilian Internasional
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan pemotivasi dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yulk, Gary. 1994. *Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organization 3e)*. Jakarta : Prenhalindo