

ABSTRAK

Lussiana Kurniati. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT SAPTA PUSAKA GRAHA NUSANTARA (PT SPGN) Surabaya, di bawah bimbingan Dr. RM. Mochammad Wispandono, SE., MSi dan Dr. Chairul Anam, Drs. Ec., M. Kes.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Pelatihan dan Penghargaan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan lapangan PT Sapta Pusaka Graha Nusantara (PT SPGN). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dari 6 proyek yang ada di Surabaya dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan, melalui penyebaran kuesioner, data yang sudah diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji t, uji F, uji R^2 dan uji asumsi klasik dan menggunakan SPSS 23 for windows.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT Sapta Pusaka Graha Nusantara sebesar 1,681. Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT Sapta Pusaka Graha Nusantara sebesar 0.302 dan Penghargaan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT Sapta Pusaka Graha Nusantara sebesar 0.126. Dari hasil uji F diperoleh nilai signifikansinya 0,000 jadi masih di bawah 0,05 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan secara simultan kepemimpinan, pelatihan dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT Sapta Pusaka Graha Nusantara. Hasil pengujian R^2 (0,463) ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan dan penghargaan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 54% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini diharapkan peningkatan kinerja karyawan khususnya karyawan lapangan PT Sapta Pusaka Graha Nusantara dengan melakukan perubahan di semua aspek untuk menjadikan perusahaan ini menjadi perusahaan kontraktor bidang ketenagalistrikan terbesar.

Kata Kunci: kepemimpinan, pelatihan dan penghargaan dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Lussiana Kurniati. 2016. *Influence of Leadership, Training and Reward Performance Against Job satisfaction of employees of PT Sapta Pusaka Graha Nusantara (PT. SPGN) SURabaya, under the guidance of Dr.DR. RM. Mochammad Wispandono, SE.,MSi. and Dr. Chairul Anam, Drs. EC., M. Kes.*

The purpose of the study is very important. In addition, the study focus on my thesis to determine the effect of leadership, Training and Reward either simultaneously or partially on the performance of employees of PT Sapta Pusaka Graha Nusantara (PT. SPGN). The population in this study were 78 for 6 project in Surabaya to the sampling technique using stratified random sampling. The data used are primary data collected through questionnaires, data obtained were tested by validity, reliability test, regression test, t-test, F, R² test and classical assumption and using SPSS 23 for windows. The regression equation as follows:

$$Y = 1.681 + 0,302X_1 + 0,126X_2 + 0,206X_3 + \epsilon$$

Related on the results of the multiple linear regression analysis showed that the leadership variable (X₁) effect on employee performance variables PT SPGN at 1,681. For variable Training (X₂) effect on employee performance variables PT SPGN at 0.0302 and Reward (X₃) effect on employee performance variables PT SPGN at 0.126. From the results obtained significance value of F test 0.0000 so still below 0.05 or less than 0.05, so it can be concluded simultaneously leadership, organizational culture and job satisfaction significant effect on employee performance employee performance PT SPGN. The R² test (0,463) results indicate that the variables of leadership, Training and Reward able to explain the variable performance of employees by 76%, while the remaining 24% is caused by other variables not examined in this study.

Finally, from the results of this study are expected to increase the performance of employees of PT Pelindo Marine Service to make changes in all aspects of both increased performance leadership, Training, Reward, and become excellent marine service.

Keywords: *leadership, Training and Reward and employee performance*

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Sidang Tesis	ii
Lembar Pengesahan Tesis	iii
Surat Pernyataan Bebas Plagiat.....	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	ix
<i>Abstract</i>	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.3 Cara Mengelola Kinerja	13
2.1.4 Indikator-indikator Kinerja	14
2.1.5 Mengukur Kinerja Karyawan.....	16
2.1.6 Pengertian kepemimpinan	17
2.1.7 Konsep Teori Kepemimpinan	19
2.1.8 Fungsi seorang pemimpin	22
2.1.9 Indikator-inndikator Kepemimpinan.....	25
2.1.10 Fase berorganisasi dan pemimpin	28
2.1.11Pengembangan Kepemimpinan.....	29
2.1.12 Pengertian Pelatihan.....	31
2.1.13 Komponen-komponen Pelatihan dan Pengembangan.....	33
2.1.14 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	34
2.1.15 Analisis Kebutuhan dalam Pelatihan dan Pengembangan ..	37
2.1.16 Alasan dilakukan Pelatihan.....	39
2.1.17 Metode Pelatihan dan Pengembangan.....	44
2.1.18 Pengertian Penghargaan	50
2.1.19 Kriteria Penghargaan.....	51
2.1.20 Jenis-jenis Penghargaan (Reward)	52
2.1.21 Manfaat Penghargaan	54
2.2 Penelitian Sebelumnya	55
2.3 Hubungan Antar Variabel	58
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	58

2.3.2 Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan	59
2.3.3 Hubungan Penghargaan dan Kinerja Karyawan	59
2.3.4 Hubungan Kepemimpinan, Pelatihan, Penghargaan	60
2.4 Kerangka Konseptual dan Hipotesis	61
2.4.1 Kerangka konseptual	61
2.4.2 Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	63
3.2 Gambaran Populasi Penelitian	63
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	64
3.4 Teknik Pengumpulan Data	65
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	65
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	66
3.7 Teknik Analisa Data	68
3.7.1 Uji Kualitas Data	68
3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif	69
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	71
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil	79
4.2 Deskripsi Responden	82
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	86
4.4 Analisa Data	93
4.5 Pembahasan	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Perbedaan Coaching dan Konseling	47
2.2 Penelitian Sebelumnya	55
2.3 Persamaan dan Perbedaan Peneliti terdahulu.....	57
3.1 Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Pengukurannya	67
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	83
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	84
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	86
4.5 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kepemimpinan.....	87
4.6 Distribusi responden atas jawaban Variabel Pelatihan	88
4.7 Distribusi responden atas jawaban Variabel Penghargaan.....	90
4.8 Distribusi responden atas jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	91
4.9 Hasil uji Validitas Variabel Kepemimpinan	93
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	94
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan	95
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	95
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	96
4.14 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas	98
4.15 Rekapitulasi analisi regresi Linier.....	99
4.16 Hasil Penghitungan Uji Koefisien R dan R ²	102
4.17 Hasil Output uji F.....	103
4.18 Hasil Output uji t.....	105

DAFTAR GAMBAR

2.1 Metode Penelitian.....	48
2.2 Model Pelatihan dan Pengembangan	49
2.3 Kerangka Konseptual	61