

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
OTORITER DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PT. CIRCLE K INDONESIA UTAMA SURABAYA)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

ELY ROHMAWATI

NIM : 01212099

PRO PATRIA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA
2016**

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
OTORITER DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PT. CIRCLE K INDONESIA UTAMA SURABAYA)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi*



Disusun Oleh:

ELY ROHMAWATI

NIM : 01212099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA**

2016

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ely Rohmawati
NIM : 01212099
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER
DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIRCLE K
INDONESIA UTAMA SURABAYA)**

adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya ,

Pembuat Pernyataan,

Ely Rohmawati
NIM : 01212099

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER
DENGAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. CIRCLE K INDONESIA UTAMA SURABAYA)**

DIAJUKAN OLEH:
ELY ROHMAWATI
01212099

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

(Ir. Rr. Hermien Tridayanti MM.)

TANGGAL.....

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,

(I Gede Arimbawa SE, MM.)

TANGGAL.....

PENGESAHAN SKRIPSI

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI, TANGGAL

Judul Skripsi : HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIRCLE K
INDONESIA UTAMA SURABAYA)

Disusun Oleh : Ely Rohmawati
NIM : 01212099
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Team Penguji :

1.
2.
3.

**PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ely Rohmawati
NIM : 01212099
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIRCLE K INDONESIA SURABAYA)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :
Pada tanggal :

Yang menyatakan

Meteri Rp.6000

(.....)

NIM

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami haturkan kepada Allah SWT karena atas bimbinganNya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PT. CIRCLE K INDONESIA UTAMA SURABAYA)”.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya.

Dalam penelitian dan penyusunan skripsi, penulis tidak luput dari kendala namun hal tersebut dapat diatasi adanya bantuan, bimbingan serta dukungan oleh banyak pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan dari lubuk hati yang paling dalam kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Hj. Iswachyu Dhaniarti, D.S, ST, selaku Rektor Universitas Narotama Surabaya.
2. Bapak Prof. Dr. Soebandi, SE, Ak, CPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya.
3. Bapak I Gede Arimbawa, SE, MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
4. Ir. Rr. Hermien Tridayanti MM. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan banyak waktu untuk membimbing, mengajar, membantu, serta memberi banyak masukan yang bermanfaat bagi penulis.

5. Seluruh dosen penguji yang sudah banyak membantu memberikan kritik, saran, dan masukan di dalam perbaikan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Narotama Surabaya yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan dan di dalam menyelesaikan skripsi.
7. Teman-teman manajemen seperjuangan Saleh, Gizka, Ria, Denis, Afif, Esa, Septandi dan sekalian yang berjuang bersama selama ini dan juga mendukung dalam pembuatan tugas akhir ini.
8. M. Imam Chomaidi, suami tercinta dan juga Bpk. Sulaiman serta Ibu Nasukha, Orang tua yang senantiasa mendukung dalam penyelesaian tugas akhir ini dan selalu mendoakan, memberikan dorongan, dan kasih sayang kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Seluruh karyawan PT Circle K Indonesia Utama Surabaya yang turut berperan sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah turut andil dalam membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Hanya doa dan harapan yang bisa penulis berikan saat ini bagi pihak yang telah membantu proses penyelesaian skripsi. Kiranya Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan saudara-saudara semua.

Penulis telah berupaya sebaik mungkin dalam pengerjaan skripsi ini, namun karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, skripsi ini

masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna mengembangkan lebih lanjut skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukan serta berminat terhadap masalah yang penulis bahas.

Surabaya, 07 April 2016

Penulis



ABSTRAK

HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIRCLE K INDONESIA UTAMA SURABAYA)

Oleh :

Ely Rohmawati

Dosen Pembimbing :

Ir. Rr. Hermien Tridayanti MM

Kegiatan seorang atasan ataupun bawahan dalam sebuah perusahaan merupakan upaya untuk pertumbuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Seorang karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang didapat dari perusahaan tersebut. Akan menarik dirinya dari perusahaan tersebut, baik melalui ketidakhadiran ataupun keluar masuk perusahaan. Sebuah kompensasi dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh akan kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang tidak sepadan dengan aktifitas kinerja karyawan ataupun gaya kepemimpinan yang egois. Karyawan akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan kompensasi dan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Surabaya. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian secara deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, dan penghitungan korelasi *rank spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan otoriter terdapat hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Strategi yang dapat diterapkan PT. Circle K Indonesia Utama Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu lebih memperhatikan antara aktifitas dan pemberian kompensasi karyawan dengan tepat dan sesuai. Juga memperbaiki gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin.

Kata Kunci: *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIRCLE K INDONESIA UTAMA SURABAYA)

Oleh :

Ely Rohmawati

Dosen Pembimbing :

Ir. Rr. Hermien Tridayanti MM

Activities of a boss or subordinate in a company is an effort for the company's growth and well-being of employees. An employee who feels dissatisfied with what is obtained from the company. Withdraw themselves from the company, either through the absence or out of the company. A compensation and leadership style will greatly influence employee performance. With compensation commensurate with the activity of the employee's performance or selfish leadership style. Employees will choose to leave the job.

This study aims to determine the relationship of compensation and authoritarian leadership style with the performance of employees at PT. Circle K Indonesia Utama Surabaya. The number of respondents in this study were 68 employees.

The method used is descriptive research methods, validity, reliability, and Spearman rank correlation calculation.

The results showed that the variable compensation and an authoritarian leadership style are a strong and significant relationship with employee performance. The strategy can be applied PT. Circle K Indonesia Utama Surabaya to improve employee performance is more attention among the activities and administration of employee compensation to be appropriate. Also improve the leadership styles used by leaders.

Keywords: Compensation, Style Authoritarian Leadership, Employee Performance.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada tujuan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Surabaya, maka ditarik beberapa kesimpulan yaitu : Dugaan Hipotesis penelitian terbukti bahwa terdapat Hubungan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja karyawan, yang mana mempunyai hubungan yang tinggi yaitu kompensasi dengan kinerja karyawan terlihat dari r korelasi sebesar 0,825 (r terletak antara 0,80 sampai 1,000). Sedangkan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,702 (r terletak antara 0,60 sampai 0,799). Sehingga dapat diartikan, bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan otoriter mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pihak Circle K terus memperhatikan antara pemberian kompensasi kepada para karyawannya. Dikarenakan semakin karyawan

diperhatikan akan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut, karyawan akan semakin giat dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktu yang telah ditentukan perusahaan agar rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kinerja karyawanpun akan semakin meningkat.
3. Perusahaan harus memperhatikan pimpinan atau supervisor mereka. Diperlukan adanya bimbingan untuk saling mendukung satu sama lain didalam team toko. Sehingga tidak saling menjatuhkan satu sama lain.
4. PT. Circle K Indonesia Utama Surabaya sebaiknya meningkatkan lagi lingkungan kerja yang ada, yaitu kenyamanan tempat kerja dan penambahan peralatan kerja untuk memperlancar pekerjaan serta perlu diperhatikan juga hubungan antara karyawan satu dengan yang lain ataupun atasan dalam rangka menciptakan hubungan kerja sama yang semakin baik.
5. Diharapkan kepada peneliti yang akan meneliti permasalahan yang sejenis, diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Nawawi, Hadari. 2012. *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta. Gadhah Mada University Press.

Edwin B. Fillipo. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Erlangga

Veitzal Rivai dan Ella J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali Pers

Rivai, Prof. Dr. Veithzal M.B.A dan Mulyadi, Prof. Dr. Deddy M.Si. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Yusuf Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Surya Devi Agni. *Analisa pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan departemen room division Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya*, Surabaya. Universitas Petra

Romadhon S. 2012. *Hubungan gaya kepemimpinan autokratis dengan kinerja karyawan bagian pemasaran PT Puji Surya Indah Surabaya*. Universitas Narotama. Surabaya.

Jurnal Manajemen, ISSN 2302-0199

Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 08(01). ISSN 2443-0633

Tampubolon, Saur M. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Harapan Dosen terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan.

Safitri, Husnaini M. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sabang*. Universitas Syiah Kuala. Banda Aceh.

Mangkunegara, P. A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Bandung. Remaja Rodakarya.

Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Jakarta.

Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua.

Hasibuan, S. P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

Noto Atmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta.

