

manajemen_1211900039_moch
fahri fardiansyah
anonymous marking enabled

Submission date: 26-Jul-2023 07:26PM (UTC-0700)

Submission ID: 2136378529

File name: manajemen_1211900039_moch_fahri_f.pdf (224.01K)

Word count: 3287

Character count: 21698

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LPP RRI SUABAYA**

Moch Fahri Fardiansyah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

E-mail : Fahrisatria639@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana Konteks Pekerjaan, "Gaya Kepemimpinan yang Mengubah", dan Kepuasan Pekerjaan mempengaruhi Prestasi Karyawan di LPP RRI Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan analisis numerik, regresi linier berganda, analisis deskriptif, Uji T, dan Uji F menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17.

Populasi penelitian ini terdiri dari 50 staf LPP RRI Surabaya. Data dikumpulkan melalui observasi dan survei, di mana data numerik diperoleh dengan mengukur nilai interval dan kemudian diuji keandalannya. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sebagian, Konteks Pekerjaan (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan oleh Uji t (parsial) pada variabel Konteks Pekerjaan (X1) untuk menguji hipotesis. Selain itu, secara bersamaan, Konteks Pekerjaan (X1), Gaya Kepemimpinan yang Mengubah (X2), dan Kepuasan Pekerjaan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y).

Kata Kunci: Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRAK

This study aims to investigate how Job Context, "Changing Leadership Style", and Job Satisfaction affect Employee Achievement in LPP RRI Surabaya. The research methods used were surveys with numerical analysis, multiple linear regression, descriptive analysis, T Test, and F Test using SPSS software version 17.

The population of this study consisted of 50 staff of LPP RRI Surabaya. Data are collected through observation and surveys, where numerical data is obtained by measuring interval values and then tested for reliability. Furthermore, classical assumption tests as well as multiple linear regression analysis and coefficients of determination were carried out

The results showed that in part, Job Context (X1) had an effect on Employee Achievement (Y), as shown by the t Test (partial) on the Job Context variable (X1) to test the hypothesis. In addition, taken together, Job Context (X1), Changing Leadership Style (X2), and Job Satisfaction (X3) have a significant influence on Employee Achievement (Y).

Keywords: environment, leadership style, employee achievement, job satisfaction

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) benar-benar memegang peran fundamental dalam kesuksesan suatu perusahaan. SDM berfungsi sebagai penggerak roda organisasi, membantu perusahaan mencapai tujuan, dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Berikut beberapa poin yang menggambarkan pentingnya peran SDM dalam perusahaan: Efisiensi dan Efektivitas: Manajemen SDM berupaya untuk mengoptimalkan tenaga kerja perusahaan sehingga bekerja secara efisien dan efektif. Dengan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan baik, perusahaan dapat mencapai kinerja maksimal dengan sumber daya yang ada.

Pembangunan Kompetensi: SDM yang berkompeten dan terampil sangat penting untuk menciptakan inovasi dan peningkatan kualitas produk atau layanan perusahaan. Pada zaman kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat, pengembangan kompetensi karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan.

Menghadapi Tantangan Ekonomi: Seperti yang disebutkan dalam data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tentang kontraksi pertumbuhan ekonomi dan deflasi di Indonesia pada tahun 2020, keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan ekonomi sangat tergantung pada kemampuan SDM untuk menghadapinya dengan tepat.

Strategi Organisasi: Manajemen SDM berperan dalam mengimplementasikan strategi perusahaan dan merencanakan sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemanfaatan SDM yang tepat akan membantu organisasi bergerak maju.

Daya Saing: SDM yang Manajemen yang tepat membantu memastikan bahwa perusahaan melakukan yang terbaik kompetitif dan bersaing dengan perusahaan lain di pasar. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen akan membantu perusahaan mencapai keunggulan dalam industri.

Efek pada Masyarakat: Manajemen SDM yang baik juga berdampak positif pada masyarakat, karena perusahaan yang berhasil akan memberikan kontribusi ekonomi dan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitarnya.

Dengan memahami pentingnya peran SDM, Perusahaan Perlu mengurus serta memperluas aset tenaga kerjanya secara optimal agar dapat mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam operasionalnya. Sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai program pengembangan, pelatihan, penghargaan, dan insentif untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan berkinerja tinggi. Selain itu, perusahaan juga perlu merancang strategi SDM yang sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan agar dapat menghadapi tantangan dan tetap bersaing

di pasar yang dinamis. Benar, penilaian dan persepsi yang berbeda terhadap SDM (personel) dalam organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi efektivitas mereka. Pemahaman yang baik tentang lingkungan kerja dan suasana yang menyenangkan dapat memberikan motivasi dan kesejahteraan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, persepsi buruk terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka biasanya lebih termotivasi dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh manajer mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi konsentrasi dan semangat kerja karyawan, yang berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Kepemimpinan Ini juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepegawaian. Kepemimpinan transformasional, seperti yang Anda sebutkan, adalah gaya kepemimpinan yang mampu menyatukan bawahan dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi bawahan agar sejalan dengan visi dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberdayakan karyawan, mendengarkan masukan, serta memberikan dukungan dan apresiasi atas Kerja keras mereka menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau instansi untuk memperhatikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan lingkungan kerja yang positif dan memperkuat kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM dan keseluruhan performa organisasi. Selain itu, penting juga untuk terus mengidentifikasi dan mengatasi masalah dalam lingkungan kerja yang mungkin dapat menghambat kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih baik.

Anda telah menyampaikan beberapa poin penting tentang kepemimpinan yang baik dan perbedaan gaya kepemimpinan yang ada. Berikut ini beberapa poin yang dapat diambil dari pernyataan Anda: Kepemimpinan yang baik adalah yang menjelaskan bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan dengan menginspirasi dan membimbing, bukan memaksa.

Peran pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan atau kegagalan perusahaan, karena gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi niat dan gairah kerja SDM.

Mengubah gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang penting dalam dunia yang terus berubah. Pemimpin transformasional mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi, dan melaksanakan rencana untuk mencapai perubahan tersebut.

Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada motivasi dan menginspirasi orang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di sisi lain, Gaya kepemimpinan manajerial menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk memastikan

bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi dan kondisi perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi SDM dan karyawan lainnya. Dalam praktiknya, kepemimpinan yang baik seringkali merupakan kombinasi dari berbagai gaya kepemimpinan tergantung pada situasi dan kebutuhan. Beberapa situasi mungkin memerlukan pendekatan transformasional, sementara situasi lainnya mungkin memerlukan pendekatan yang lebih manajerial. Seorang pemimpin yang efektif akan mampu mengidentifikasi dan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan dan memotivasi timnya untuk mencapainya.

Terima kasih atas informasi tambahan mengenai kepuasan kerja, kinerja, dan sejarah Radio Republik Indonesia (RRI). Ini adalah beberapa poin penting yang dapat diperoleh dari data yang Anda sampaikan: Kepuasan kerja adalah sikap positif yang mencakup perasaan dan tingkah laku tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Hal ini melibatkan penilaian pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan. Performa adalah hasil usaha individu atau tim dalam sebuah lembaga selama jangka waktu yang ditentukan. Kemampuan menunjukkan sejauh mana individu atau kelompok dapat memenuhi permintaan pekerjaan dengan sukses demi mencapai target perusahaan.

Prestasi staf adalah salah satu elemen yang mempengaruhi kesuksesan organisasi. Tingkat kinerja yang tinggi meningkatkan produktivitas karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Pemimpin perlu memberikan perhatian lebih terhadap kinerja karyawan karena penurunan kinerja dapat berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Pada LPP RRI Surabaya, kinerja mencakup disiplin dalam hal keterlambatan karyawan, masalah absensi, dan melaksanakan pekerjaan tepat waktu.

Sejarah Radio Republik Indonesia dimulai dengan pendiriannya pada 11 September 1945 oleh orang-orang yang sebelumnya aktif mengoperasikan beberapa stasiun radio Jepang. Dr Abdulrahman Saleh menjadi Dirjen RRI yang pertama.

Semua informasi ini menunjukkan bagaimana Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau bisnis. seperti halnya pada Radio Republik Indonesia (RRI) Surabaya.

Pemahaman tentang aspek-aspek ini membantu pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dari informasi yang Anda sampaikan, terlihat bahwa kinerja karyawan dihadapkan pada beberapa permasalahan yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensinya. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi termasuk keterlambatan dalam absensi, keterlambatan dalam pengumpulan tugas, lingkungan kerja dengan perbedaan umur yang sangat jauh, kepuasan kerja yang tidak sesuai antara karyawan, dan masalah komunikasi antar pegawai.

Untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia dan meningkatkan kinerja para pekerja dengan cara yang efisien dan efektif, dapat dilakukan melalui:

Pemimpin harus menyediakan lingkungan kerja yang positif: Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung untuk produktivitas karyawan. Ini termasuk menyediakan fasilitas yang memadai, mendukung hubungan kerja yang positif, dan menciptakan iklim kerja yang positif.

Gaya kepemimpinan transformasional: Manajer harus menggunakan gaya kepemimpinan dan gaya manajemen yang sesuai dengan situasi transformasional bisa menjadi pilihan yang tepat. Gaya kepemimpinan ini dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Peningkatan kepuasan kerja: Pemimpin perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan, dan mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang bahagia cenderung lebih terlibat dan produktif dalam pekerjaannya.

Komunikasi dan kerjasama yang baik: Masalah kesalahpahaman antar pegawai dapat diatasi melalui komunikasi yang efektif dan memperkuat kerjasama antar tim. Pemimpin harus mendorong budaya organisasi yang membantu mengatasi hambatan komunikasi.

Pengembangan karyawan: Memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan pelatihan bagi karyawan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja mereka.

Menghargai keuletan dan kolaborasi: Mengakui dan menghargai kerja keras serta keuletan karyawan dapat menjadi dorongan untuk mereka dan juga mempengaruhi karyawan lainnya untuk menunjukkan komitmen yang sama.

Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu Tingkatkan kinerja karyawan Anda dan ciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks sejarah radio di Indonesia, dapat dilihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga dapat berperan penting dalam kesuksesan dan perkembangan lembaga seperti Radio Republik Indonesia (RRI).

Masalah kinerja karyawan yang Anda sebutkan di LPP RRI Surabaya memang merupakan hal yang penting untuk diatasi

agar produktivitas kerja dapat meningkat. Beberapa elemen yang nampaknya memengaruhi kinerja staf tersebut adalah suasana kerja, gaya kepemimpinan yang mengubah, kepuasan dalam pekerjaan, dan kinerja individu karyawan itu sendiri.

1.1 Rumusan Masalah

Masalah tersebut terlihat dengan latar belakang fenomena yang terjadi di perusahaan sebagai berikut ini:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tentang kinerja pegawai di LPP RRI Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, gaya manajemen, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan? ke LPP RRI Surabaya?

2.1.1 Manajemen dan Sumber Daya Manusia

Saya akan memberikan beberapa pendapat. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari fungsi manajemen. Manajemen sendiri adalah perpaduan antara seni dan ilmu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengelola sumber daya (termasuk sumber daya

manusia) agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Mengorganisir, Memotivasi, dan Membimbing Orang Lain dan Mekanisme Pencapaian Tujuan Siswa (2012:1)

Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan meliputi hal-hal yang ada di sekitar staf sehingga berdampak pada seseorang Saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya B. ada tidaknya AC, deskripsi yang baik, dan sebagainya. Lingkungan Pekerjaan(Darmadi,2020:242)

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin dan mengelola orang lain. Gaya ini mencakup gaya komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan hubungan antara pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, pengalaman, dan situasi yang dihadapi.

Seorang pemimpin transformasional ialah pemimpin yang mendorong dan mengilhami (mengubah) pengikut-pengikutnya agar melaksanakan tindakan yang luar biasa. Robbin (2016, hlm. 98) mengutip bahwa

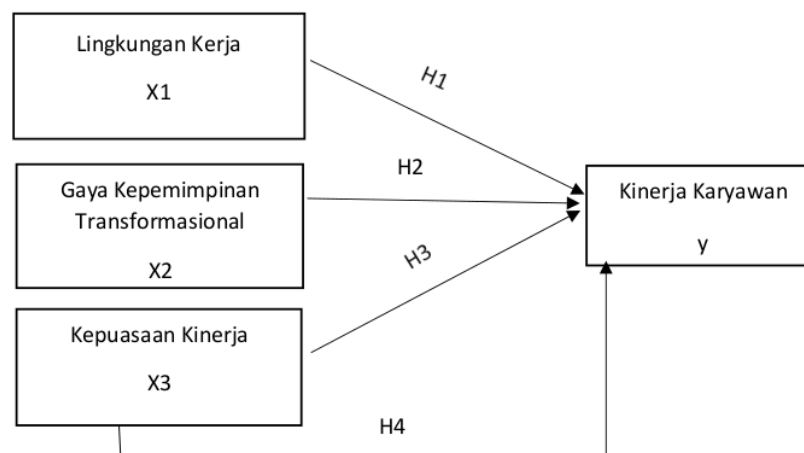
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan (puas atau tidak puas) terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, seperti: B. Kepuasan terhadap imbalan yang diberikan, kepuasan terhadap kerjasama antar karyawan (Hasibuan 2017).

Kinerja karyawan

Pencapaian Sebuah perusahaan berhasil jika hasil SDM ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Sandy (2015):

11), Kerangka Konseptual



Gambar 1.0 Kerangka konseptual

Hipotesis:

H1: Does the work environment affect employee performance at LPP RRI Surabaya?

H2: Does Transformational Leadership Style affect employee performance at LPP RRI Surabaya?

H3: Does Job Satisfaction affect employee performance at LPP RRI Surabaya?

H4: Perubahan Gaya manajemen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Surabaya?

III. METODE PENELITIAN

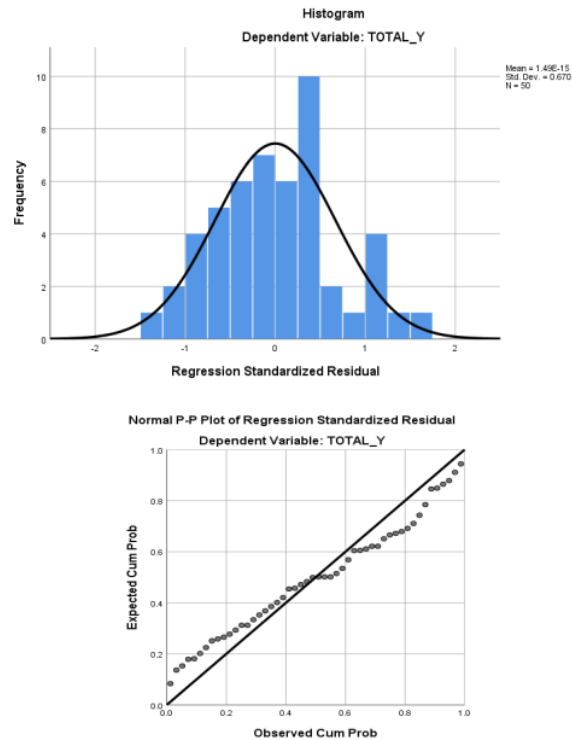
IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Di penelitian saya, peneliti memutuskan untuk memakai metode kuantitatif karena penelitian tersebut menuntut penggunaan angka dan analisis statistik. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka, menganalisisnya secara statistik, dan mengambil kesimpulan berdasarkan data yang telah terukur.

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur yang digunakan untuk search plan. Pada penelitian ini search plan yang digunakan sebanyak mengembangkan strategi dan model penelitian untuk membantu mengukur dampak Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mengubah kinerja karyawan dan kepuasan kerja. DI DALAM LPP RRI Surabaya.

Metode pengambilan sampel digunakan untuk menetapkan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Peneliti mempergunakan metode sampling khusus dan mewawancarai sebanyak 90 pegawai LPP RRI Surabaya. Dalam survei ini, 50 karyawan dipilih sebagai responden. Peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Tinjauan ini memungkinkan ahli peneliti untuk mengenali efek dari beberapa faktor bebas (lingkungan kerja dan metode pimpinan transformatif) terhadap faktor tergantung (kinerja dan tingkat kepuasan dalam bekerja). Proses pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan software statistik SPSS versi terkini 26.

Dengan memakai metode kuantitatif serta teknik analisis yang tepat, peneliti dapat memperoleh hasil yang objektif dan akurat tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional yang berpotensi besar mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai LPP RRI Surabaya. Informasi yang berharga bagi perusahaan diharapkan dari hasil penelitian ini meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.



Tabel 4.10 Hasil UjiReliabilitas

Variabel	CronbachAlpha	Keterangan
Lingkungan Pekerjaan (X1)	0,967	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Inovatif (x2)	0,973	Reliabel
kepuasan kerja (X3)	0,954	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,973	Reliabel

Sumber:DataSPSSUjiReliabilitas(2023)

Apabila hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel kajian (situasi kerja, gaya kepemimpinan yang menginspirasi perubahan, kepuasan dalam pekerjaan, dan prestasi staf) memiliki nilai Cronbach alpha yang melebihi angka 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dapat dianggap sebagai variabel yang dapat dipercaya. Jika nilai Cronbach Alpha melampaui 0,60, menunjukkan bahwa pengukuran variabel-variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang memadai.

4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3237.385	3	1079.128	115,406	.000 ^b
	Residual	430.135	46	9.351		
	Total	3667.520	49			
a. Dependent Variable: Performance Employees						
b. Predictors: (Constant), Work Environment, Transformational Leadership Style, Job Satisfaction						

Sumber: Data SPSS Uji F (2023)

Nilai kepentingan (sig) adalah 0.000. Ini di bawah tingkat signifikansi tertentu ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan Adanya korelasi statistik yang signifikan antara variabel lingkungan tempat kerja (X1), gaya kepemimpinan yang bertransformasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) dengan performa karyawan (Y) saat ini. Nilai F (12,991) lebih tinggi daripada F tabel (2,80), oleh karena itu nilai F yang signifikan menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) tidak dapat diterima dan hipotesis alternatif (H1) dapat diterima. Secara simpelnya, faktor-faktor lingkungan tempat kerja, gaya kepemimpinan yang menginspirasi, dan tingkat kepuasan dalam pekerjaan semua berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan. Guna menguji pengaruhnya secara sepihak, kami menggunakan metode uji-t pada variabel dependen (kinerja para pekerja) untuk setiap variabel independennya. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara terpisah terhadap variabel dependen. Meskipun demikian, berdasarkan informasi yang terlampir, tidak terdapat hasil pengujian t yang signifikan untuk variabel kinerja karyawan apapun yang mandiri. Oleh sebab itu, tidak mungkin untuk lebih lanjut membicarakan data mengenai dampak sebagian dari lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan yang mengubah (X2), dan kepuasan dalam pekerjaan (X3) terhadap prestasi karyawan (Y). Maka, untuk melihat pengaruh secara terpisah terhadap variabel yang bergantung, diperlukan inklusi dari hasil pengujian t untuk setiap variabel independen.

Tabel 4.10 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Koefisien tidak standar.		Standardisasi d-faktor	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.384	2.052		2.623	.012
Lingkungan Kerja	0,37	176	0,34	210	.835
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.267	140	-.286	6.180	.003
Kepuasan Kerja	1.098	.201	1.117	5.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

berikut adalah rangkuman Dari Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh sebagian (parsial) dari setiap variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen (Y), berdasarkan hasil analisis data eksploratif:

Variabel Lingkungan Kerja (X1):

Nilai sig (signifikansi) 0,243 > 0,05 Nilai t (t-score) -1,183 lebih kecil dari nilai t-tabel (t-critical) 2,012

Diploma:

H0 ditolak artinya variabel sistem penilaian kinerja Berperan secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dari hasil uji t parsial di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang bertransformasi (X2) dan evaluasi kinerja (X3) berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja staf (Y). Namun faktor-faktor di tempat kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Untuk meningkatkan kinerja pegawai LPP RRI Surabaya, perlu diberikan perhatian pada elemen-elemen yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang memungkinkan perubahan serta evaluasi sistem penilaian kinerja yang tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Need to pay and improve. (Y)

Tabel 4.11 Beberapa serangan linier

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3237.385	3	1079.128	115,406	.000 ^b
	Residual	430.135	46	9.351		
	Total	3667.520	49			
a. Dependent Variable: Performa Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja						

Sumber: Data SPSS Uji F (2023)

Benar, berdasarkan tabel 4.11 yang menunjukkan Bahwa signifikansi nilai (Sig) adalah 0,000. Maksudnya adalah angka penting kurang dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Nilai statistic F yang didapatkan (12,991) juga mengungguli nilai F dalam tabel (2,80). Dalam konsekuensinya, data statistik yang dianalisis menunjukkan penolakan terhadap hipotesis nol (H0) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H1). Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang bebas (X1), gaya kepemimpinan transformatif (X2), dan rasa puas dalam bekerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Surabaya (Y) secara kolektif. Secara singkat, ketiga variabel independen secara kolektif memiliki dampak signifikan pada variabel dependen. Penilaian kerja pegawai.

BAB V

Kesimpulan dan rekomendasi

Diploma:

Berdasarkan temuan dan diskusi kami, dapat disimpulkan bahwa variabel kesepakatan kolektif (X3) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas karyawan LPP RRI Surabaya (Y).

Berdasarkan pemeriksaan parsial dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih besar dari 0,05, serta nilai tes hitung yang kurang dari 5,458. Tabel perhitungan nilai T pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,012. Sederhananya, penelitian ini tidak memiliki cukup data statistik untuk menolak kemungkinan bahwa variabel sikap kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalu, variabel alur kerja (X1) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi karyawan (Y) Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Surabaya. Ini didasarkan pada hasil uji t (parsial) dengan nilai Sig sekitar 0,243 yang melebihi taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung sekitar -1,183 yang lebih kecil dari nilai t tabel sekitar 2,012. di level prioritas. Dalam teks yang diberikan, ada beberapa kata yang dapat diparafrasakan. Berikut adalah paragraf baru dengan perubahan kata-kata: "Dalam teks ini, terdapat sejumlah istilah yang dapat diubah. Berikut adalah teks yang telah diparafrasakan dengan kata-kata yang berbeda." Secara sederhana, dalam penelitian ini, tidak ada cukup bukti statistik yang dapat menolak hipotesis nol (H0) bahwa variabel gaya kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari survei tentang variabel nonkinerja karyawan (Y)(X1), ditemukan bahwa rata-rata karyawan yang menjadi subjek penelitian ini memiliki penghargaan terhadap pengaturan kerja dan gaya kepemimpinan. Transformasi dan kepuasan bekerja memiliki nilai yang "Sangat Tinggi".

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	2%
2	es.scribd.com Internet Source	1%
3	akrabjuara.com Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
7	digilib.unmuhjember.ac.id Internet Source	1%
8	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	1%
9	moam.info Internet Source	<1%

10	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
12	I Dewa Putu Ardiana, Syahrir Natsir, Yoberth Kornelius. "PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DONGGALA", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2018 Publication	<1 %
13	bussman.gapenas-publisher.org Internet Source	<1 %
14	ejournal.poltekba.ac.id Internet Source	<1 %
15	idmetafora.com Internet Source	<1 %
16	Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Perary Menzez Simanjuntak, Yosafati Giawa. "Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus Medan", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2021 Publication	<1 %

17	Toto Cahya Praja, Firmansyah Kusasi, Iranita Iranita. "Hubungan Stres Kerja, Konflik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Karyawan PT. Telesindo Shop Batam", Bahtera Inovasi, 2021 Publication	<1 %
18	id.123dok.com Internet Source	<1 %
19	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
21	rusdysudriyat.wordpress.com Internet Source	<1 %
22	Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
23	wentipenuhsemangat.mhs.narotama.ac.id Internet Source	<1 %
24	ejournal.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %

25	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
26	skripsipsikologie.wordpress.com Internet Source	<1 %
27	core.ac.uk Internet Source	<1 %
28	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
29	id.scribd.com Internet Source	<1 %
30	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
31	www.jurnalekonomi.unisla.ac.id Internet Source	<1 %
32	Ketrina Arwakom, Syaikhul Falah, Anthonius H. Citra Wijaya. "AN ANALYSIS OF REGIONAL ECONOMIC GROWTH AND CAPITAL EXPENDITURE ON SELF-GENERATED REVENUE IN SUPIORI REGENCY", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2017 Publication	<1 %
33	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
34	fr.scribd.com Internet Source	<1 %

35	ilmumanajemensdm.com Internet Source	<1 %
36	journal.ubaya.ac.id Internet Source	<1 %
37	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
38	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
39	publikasi.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
40	www.scribd.com Internet Source	<1 %
41	Ali Muhajir. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik)", Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri, 2019 Publication	<1 %
42	Anis Fitriya, Kustini Kustini. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	<1 %

43

Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2019

Publication

<1 %

44

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On