

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KARYAWAN
PADA PT. YETTY DHARMAWAN**



OLEH

ALBERTO E. LOPO
2014 310 671

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS FLORES
E N D E
2 0 2 2**

HALAMAN PERSETUJUAN

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KARYAWAN
PADA PT. YETTY DHARMAWAN”**

**Proposal ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Teknik (ST) Fakultas Teknik Universitas Flores**

Disusun dan Diajukan oleh :


ALBERTO E. LOPO

2014 310 671

Disetujui Oleh :


Pembimbing I

Pembimbing II


Yohanes Meo.S.T.,M.T
NIDN : 083 1086 101


Indah Wahyuning Tyas.S.T.,M.T.
NIDN: 082 3028 601

**Mengetahui
Ketua Program Studi Teknik Sipil**


Ir. Marsellinus Y. Nisanson, S.T.,M.T.
NIDN : 080 3086 901

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KARYAWAN

PADA PT. YETTY DHARMAWAN

Disusunan Dan Diajukan Oleh:
ALBERTO E. LOPO / 2014 310 671

Tugas akhir ini telah dipertanggungjawabkan dihadapan tim penguji di
Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Flores Ende,

Pada:

Hari/tanggal : Selasa/22
Bulan : Februari
Tahun : 2022

Tim penguji

1. Irenius kota, S.T., M.Eng (.....)
2. Ir. Marselinus Y. Nisanson, S.T.,M.T (.....)
3. Yohanes Meo, S.T.,M.T (.....)
4. Indah Wahyuning Tyas, S.T.,M.T (.....)

Disahkan oleh

Dean Fakultas Teknik



Thomas Aquino, A.S.S.T.,M.T.
NIDN: 0814077401

Ketua Program Studi Teknik Sipil



Ir. Marselinus Y. Nisanson, S.T.,M.T.
NIDN: 0803086901



UNIVERSITAS FLORES
FAKULTAS TEKNIK PROGRAM STUDI
TEKNIK SIPIL PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT.YETTY DHARMAWAN.” Dan dimajukan untuk diuji pada tanggal 22 Februari 2022 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan bahwa gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, tiru. atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Ende 22 Februari 2022
Yang Membuat Pernyataan



ALBERTO E. LOPO
NIM. 2014 310 671

MOTTO

**“JADILAH DIRI KITA SENDIRI
KARENA ITU LEBIH BAIK DARIPADA BERPURA-PURA
MENJADI ORANG LAIN”**

(Edwin)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Sang Pencipta dan Bunda Maria yang setia mendampingi penulis dalam proses perjuangan mencapai kesuksesan.
2. Yang tercinta kedua orang tuaku Bapak Kosmas Lopo dan Mama Lusida Bida yang dengan setia membesarkan, menuntun serta mendukung penulis lewat doa dan perhatian yang ikhlas serta segala pengorbanan untuk membiayai penulis selama perkuliahan.
3. Yang tercinta Adik Jello Lopo, Adik Vera Riwu, Adik Cenny Lopo Dan Ponakan Queen lopo, yang telah memberikan dukungan, motivasi selama perkuliahan dan dengan setia menunggu keberhasilan penulis di rumah.
4. Kekasihku tercinta Oktavia Bentiana Suru yang setia memberi dukungan dan doa serta setia menanti keberhasilan penulis.
5. Yang tersayang Opa Matius Mo,a (+), Oma Wuga, Opa Gregorius Tonngo (+), Oma Ludgardis Dija (+), serta semua keluarga yang dengan caranya masing-masing mendukung, membantu dan menghibur penulis hingga selesai.
6. Teman-temanku seperjuangan Prodi Teknik Sipil angkatan 2014 khususnya Yolanda Wona Eo, Nalan Ndale, yang dengan setia memberikan semangat untuk menggapai keberhasilan.
7. Almamaterku tercinta Universitas Flores.
8. Agama, Bangsa dan Negara.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. YETTY DHARMAWAN”**

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, maka penulis tidak dapat menyelesaikan proposal ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Thomas Aquino, A.S, ST.,M.T. Selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Flores Ende.
2. Bapak Marselinus Y.Nisanson,S.T.,M.T Selaku Ketua Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Flores Ende.
3. Bapak Yohanes Meo, S.T.,M.T. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Indah Wahyuning Tyas, S.T.,M.T. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak/Ibu Dosen Penguji Fakultas Teknik Universitas Flores Ende
5. Bapak/Ibu Pegawai Tata Usaha Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Flores Ende

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan berkat yang melimpah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Akhir kata penulis berharap agar tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran penulis terima dengan tangan terbuka.

Ende, Februari 2022

Penulis

ABSTRAK

ALBERTO E. LOPO, Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Yetty Dharmawan (dibimbing Yohanes Meo,ST.,MT dan Indah Wahyuning Tyas,S.T.,M.T

Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk peningkatan pelaksanaan kegiatan kerja, diharapkan kepemimpinan dan iklim kerja ikut memberi pengaruh dalam kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yetty Dharmawan Kabupaten Ende.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis *explanatory* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Jumlah sampel sebanyak 57 orang. Teknik analisis data menggunakan analisa statistik regresi linear ganda, dimana terdapat dua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan iklim kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif pengalaman kerja (X_1) terhadap pelaksanaan kegiatan kerja (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan koefisien variabel pengalaman yang bernilai positif 0,42 dengan persamaan regresi $Y = - 0,10 + 1,24X_1$. Dari uji signifikan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,46 < 2,210$. Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap pelaksanaan kegiatan dengan menggunakan koefisien determinasi (KD) adalah 17,64% sisanya 82,54% dipengaruhi oleh variabel lain selain pengalaman kerja. Sedangkan pengaruh pendidikan (X_2) terhadap pelaksanaan kegiatan kerja (Y) juga bernilai positif 0,28 dengan persamaan regresi $Y = 27,23 + 0,05X_2$. Dari uji signifikansi diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,91 < 2,210$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa tidak pengaruh antara pengalaman kerja dan pendidikan terhadap pelaksanaan kegiatan kerja dapat . Besar pengaruh Pendidikan terhadap pelaksanaan kegiatan kerja dengan menggunakan koefisien determinasi (KD) sebesar 17,64% sisanya 82,54% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk analisis regresi berganda terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja (X_1) dan pendidikan (X_2) terhadap pelaksanaan kegiatan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel X_1 dan X_2 yang bernilai positif masing-masing 13,84 dan 1,44 dengan persamaan regresi $Y = 27,23 + 13,84X_1 - 01,44X_2$. Jadi terdapat pengaruh satuan variabel pengalaman kerja dan pendidikan terhadap pelaksanaan kegiatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, disarankan agar dalam pelaksanaan kegiatan harus diperhatikan factor lain selain pengalaman kerja dan pendidikan..

Kata Kunci: Pengalaman kerja, pendidikan, Pelaksanaan kegiatan Kerja.

ABSTRACT

ALBERTO E. LOPO, The Influence of Leadership and Work Climate on Employees at PT Yetty Dharmawan (supervised by Yohanes Meo, ST., MT and Indah Wahyuning Tyas, S.T., M.T

One of the actions that can be taken to improve the implementation of work activities, it is hoped that leadership and work climate will also have an influence on employee performance. This study aims to determine how much influence leadership and work climate have on employee performance at PT. Yetty Dharmawan, Ende Regency.

The type of research used is an explanatory type, namely research that intends to explain the influence between one variable and another. The number of samples is 57 people. The data analysis technique uses multiple linear regression statistical analysis, where there are two independent variables, namely leadership and work climate and employee performance as the dependent variable.

The results of the analysis show that there is a positive effect of work experience (X1) on the implementation of work activities (Y). This can be shown by the experience variable coefficient which has a positive value of 0.42 with the regression equation $Y = -0.10 + 1.24X1$. From the significant test, the value of $t_{count} < t_{table}$ is $1.46 < 2.210$. The magnitude of the effect of work experience on the implementation of activities using the coefficient of determination (KD) is 17.64%, the remaining 82.54% is influenced by variables other than work experience. Meanwhile, the effect of education (X2) on the implementation of work activities (Y) is also positive 0.28 with the regression equation $Y = 27.23 + 0.05X2$. From the significance test, it is known that the value of $t_{count} < t_{table}$ is $0.91 < 2.210$. Thus the hypothesis which states that there is no influence between work experience and education on the implementation of work activities can be . The influence of education on the implementation of work activities using the coefficient of determination (KD) is 17.64%, the remaining 82.54% is influenced by other variables. For multiple regression analysis, it is proven that there is a positive influence between work experience (X1) and education (X2) on the implementation of work activities (Y). This is indicated by the variable coefficients X1 and X2 which are positive, respectively, 13.84 and 1.44 with the regression equation $Y = 27.23 + 13.84X1 - 01.44X2$. So there is an effect of work experience and education variable units on the implementation of work activities.

Based on the results of the analysis, it is recommended that in carrying out activities other factors must be considered in addition to work experience and education.

Keywords: work experience, education, implementation of work activities.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 manfaat penelitian	4
1.5 ruang lingkup penelitian.....	5
1.6 Batasan Masalah	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Manajemen Proyek.....	6
2.1.1 Pengertian	6
2.1.2 Fungsi Manajemen	7
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

2.2.2	Manajemen Personalia	11
2.2.3	Tantangan-Tantangan Lingkungan Eksternal	12
2.2.4	Tantangan-Tantangan Organisasi.....	14
2.2.5	Perkembangan Manajemen Baru Dalam Manajemen Persinalia Dan Sumber Daya Manusia	15
2.3.	Tahap Pelaksanaan Dalam Proyek	16
2.3.1.	Pengertian Tahap Pelaksanaan Proyek	16
2.3.2.	Tahap Pelaksanaan.....	17
2.4.	Kontraktor	17
2.4.1.	Pengertian Kontraktor	17
2.4.2	Pembagian Hierarki Kontraktor.....	18
2.5.	Perseroan Terbatas (PT)	19
2.5.1	Pengertian Perseroan Terbatas	19
2.5.2	Prinsip-Prinsip Dasar Perseroan Terbatas	20
2.6.	Kepemimpinan	20
2.6.1	Pengertian Kepemimpinan.....	20
2.6.2	Tipe-Tipe Kepemimpinan	21
2.6.3	Situasi Kepemimpinan.....	24
2.7.	Iklim Kerja	25
2.7.1	Pengertian Iklim Kerja.....	25
2.7.2	Dimensi Iklim Organisasi	26
2.8.	Kinerja Karyawan.....	27
2.8.1	Pengertian Kinerja	27

2.8.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.8.3	Cara-Cara Meningkatkan Kinerja.....	29
2.9	Analisis Statistik.....	30
2.9.1	Populasi	30
2.9.2	Sampel.....	30
2.9.3	Teknik Sampling	31
2.9.4	Menentukan Ukuran Sampel.....	31
2.9.5	Validitas.....	32
2.9.6	Reliabilitas.....	34
2.9.7	Hubungan Antara Variabel	35
2.9.8	Analisis Regresi Linier Sederhana	36
2.9.9	Analisis Regresi Beraganda	37
2.10	Rancangan Kuesioner.....	38
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian..	40
3.1.1	Tempat Penelitian.....	40
3.1.2	Waktu Penelitian	40
3.2.	Jenis Dan Sumber Data	40
3.2.1.	Jenis Data	40
3.2.2.	Sumber Data	41
3.3.	Instrumen Penelitian	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	41

3.3.3	Bentuk Kuesioner	41
3.3.4	Uji Validitas	42
3.3.5	Uji Reliabilitas	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data	43
3.5	Analisis Data	43
3.5.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	43
3.5.2	Analisis Regresi Berganda.....	43
3.5.3	Uji F (F Test).....	44
3.5.4	Uji T (T Test).....	44
3.5.5	Uji Koefisien Determinasi Berganda	44
3.6	Cara Penyajian Data.....	45
3.7	Rencana Penelitian	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
4.1	Data.....	48
4.1.1	Data Primer	48
4.2.	Analisis Regresi Linier Sederhana	53
4.2.1.	Pengaruh Hubungan Variabel Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	53
4.2.2.	Pengaruh Hubungan Variabel Iklim Kerja Dengan Kinerja Karyawan	57
4.2.3	Pengaruh Hubungan Variabel Kepemimpinan Dengan Iklim Kerja	60
4.3.	Regresi Berganda.....	64

4.4 Pembahasan.....	68
4.4.1 Pengaruh Hubungan Variabel Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	68
4.4.2 Pengaruh Hubungan Variabel Iklim Kerja Dengan Kinerja Karyawan	69
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	72
5.2. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap	
Koefisien Korelasi	34
Tabel 2.2 Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 data faktual variabel kepemimpinan	48
Tabel 4.2 data variabel iklim kerja.....	50
Tabel 4.3 data faktual variabel kinerja karyawan	51
Tabel 4.4 koefisien korelasi hubungan variabel kepemimpinan terhadap	
kinerja karyawan	53
Tabel 4.5 koefisien korelasi situasi kepemimpinan terhadap	
Kinerja karyawan.....	57
tabel 4.6 koefisien korelasi situasi kepemimpinan terhadap	
iklim kerja	60
tabel 4.7 Koefisien Korelasi hubungan situasi kepemimpinan dan Iklim kerja	
terhadap kinerja karyawan	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Lokasi Penelitian	41
Gambar 3.2 Flow Chart Penelitian	47