

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Kontrak) Di Universitas Negeri Surabaya.”

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui (1) Gaya kepemimpinan, pada kinerja karyawan (Kontrak) di Unesa (2) Lingkungan kerja, pada kinerja karyawan (Kontrak) di Unesa (3) Kesejahteraan, pada kinerja karyawan (Kontrak) di Unesa (4) Insentif, pada kinerja karyawan (Kontrak) di Unesa. Secara simultan, gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), Kesejahteraan (X_3), Insentif (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kontrak (Y) Di Universitas Negeri Surabaya.

Penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian yang menggunakan metode pendekatan kuantitatif tujuannya adalah mengumpulkan fakta dan menguraikannya secara menyeluruh dan aktual sesuai dengan masalah yang akan dipecahkan serta memberikan bukti dari hipotesis. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan kontrak Universitas Negeri Surabaya yang mewakili besaran populasi, yaitu 87 karyawan Kontrak dari besaran populasi yang ada yaitu 110 karyawan kontrak Universitas Negeri Surabaya. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji F, Uji t, variabel dominan, Uji asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS 13.0.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Setelah melalui kajian analisis dan pembahasan secara sistematis dan detail, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: Dari keempat variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kesejahteraan (X_3), insentif (X_4), ternyata yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 38,1%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study entitled "Effect of Leadership Style, Work Environment, Welfare and Incentives on Employee Performance (Contracts) In the State University of Surabaya."

The purpose of the study was to determine (1) The leadership style, employee performance (contract) in Unesa (2) The working environment, employee performance (contract) in Unesa (3) Welfare, employee performance (contract) in Unesa (4) incentives, employee performance (contract) in Unesa. Simultaneously, the leadership style (X1), work environment (X2), Welfare (X3), Incentives (X4) effect on employee performance contract (Y) at the State University of Surabaya.

Research conducted by the author is research using quantitative approach the goal is to collect the facts and put them in a thorough and in accordance with the actual problem to be solved and provide proof of the hypothesis. In this study, the sample is a contract employee Surabaya State University representing the amount of the population, ie 87 employees Contract from the existing population size is 110 contract employees Surabaya State University. Mechanical testing of the data used in this study include the validity test, reliability test, F test, t test, the dominant variable, classic assumption test, coefficient of determination (R^2) with the help of SPSS 13.0 software.

In the classic assumption test which includes test multicollinearity, heteroscedasticity test and normality test showed that the regression model did not find any correlation between independent variables and does not occur heteroskedastisitas and has a normal distribution. After a review of the analysis and discussion in a systematic and detail, it can be concluded that: Of the four independent variables are the leadership style (X1), work environment (X2), welfare (X3), incentives (X4), it is contributing most dominant the performance of employees is variable work environment that is 38.1%.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Welfare, incentives, Employee Performance.