

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MUTASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MR DIY CABANG BOGOR**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

ZAENAL ARIFIN
NIM: 2411907662



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2023



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MUTASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MR DIY CABANG BOGOR**

Oleh:

Nama : ZAENAL ARIFIN
NIM : 2411907662
Jurusan : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 16 Agustus 2023

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Husen Sutisna, S.P., M.Si

Altatit Dianawati, S.Si., M.M

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, S.H



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MUTASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MR DIY CABANG BOGOR**

Oleh:

Nama : ZAENAL ARIFIN
NIM : 2411907662
Jurusan : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 16 Agustus 2023
Waktu : 14:20 – 15:40 WIB

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Maya Andini Kartikasari, S.P., M.M ()

Anggota : Altatit Dianawati, S.Si., M.M ()

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,

Altatit Dianawati, S.Si., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ZAENAL ARIFIN

NIM : 2411907662

Jurusan : Manajemen

Nomor KTP : 3201171507950007

Alamat : Kp. Sunar Jati RT005 RW002 Desa Cibening Kecamatan Pamijahan
Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MR DIY Cabang Bogor ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (*plagiat*).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar kesarjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 16 Agustus 2023

ZAENAL ARIFIN

ABSTRAK

ZAENAL ARIFIN. NIM 2411907662. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MR DIY Cabang Bogor.

Dalam perkembangannya perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan kompetitor serta memiliki keunggulan untuk memenangkan persaingan tersebut. Salah satu faktor yang akan menunjang keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Adapun masalah yang sedang dihadapi adalah menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan tidak konsistennya karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MR DIY Cabang Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel dengan nonprobability sampling dengan jenis sampel jenuh. Adapun jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 58 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 39% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, mutasi kerja dan stres kerja sedangkan sisanya 61% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan (serempak) variabel gaya kepemimpinan, mutasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (13,136) > F_{tabel} (2,780)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil $t_{hitung} (1,378)$, dan variabel mutasi kerja menunjukkan hasil $t_{hitung} (-0,520)$, dimana nilai $T_{tabel} (2,004)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor. Sedangkan variabel stres kerja menunjukkan hasil $t_{hitung} (4,847)$ maka secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor adalah variabel stres kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, mutasi kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

ZAENAL ARIFIN. NIM 2411907662. *The Effect of Leadership Style, Job Transfers and Job Stress on Employee Performance in MR DIY Bogor Branch.*

In its development, companies are required to be able to compete with competitors and have the advantage to win the competition. One of the factors that will support the company's success in winning the competition is to have good quality human resources. The problem faced is the decline in employee performance as indicated by the inconsistency of employees in achieving company targets.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership style, job transfers and work stress on employee performance in MR DIY Bogor branch. The type of research used is quantitative research with research methods in the form of data collection using a questionnaire. The analysis model used is multiple linear regression analysis. Sampling is taken by using nonprobability sampling with saturated sample types. The number of samples used in this study were 58 respondents, using multiple linear regression analysis.

The result of the regression test shows that 39% of employee performance factors can be explained by leadership style, job mutations and work stress while the remaining 61% is explained by other factors not examined in this study. While the results of the F test indicate that simultaneously (simultaneously) the variables of leadership style, job mutations and work stress have a significant effect on employee performance with the results of the analysis namely the value of $F_{\text{count}} (13,136) > F_{\text{table}} (2,780)$. The result of the t test shows that the leadership style variable shows the results of $t_{\text{count}} (1,378)$, and the work mutation variable shows the results of $t_{\text{count}} (-0.520)$, where is the value of $t_{\text{table}} (2,004)$ then partially these two variables have no significant effect on the performance of the employees of MR DIY Bogor Branch. While the work stress variable shows the results of $t_{\text{count}} (4,847)$ then partially the work stress variable has a significant effect on the performance of the employees of MR DIY Bogor Branch. The dominant variable influencing the performance of MR DIY Bogor Branch employees is work stress.

Keywords: leadership style, job transfer, job stress, employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Proposal ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan kepada panutan kita semua, Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya dan orang-orang yang mengikuti sunnahnya hingga hari akhir.

Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MR DIY Cabang Bogor ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena penulis melihat adanya penurunan kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor, hal ini terlihat dari tidak konsistennya dalam mencapai target sales. Oleh sebab itu perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.

Dalam penelitian dan proses penulisan ini, tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang kepada:

1. Bapak H. Nurdin Rifa'i, SE., M.Sc., M.AP selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang selalu berusaha untuk mengembangkan dan memberikan kualitas Pendidikan terbaik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik
2. Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, S.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan cukup baik.
3. Ibu Altatit Dianawati, S.Si., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan Jurusan ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.
4. Bapak Husen Sutisna, S.P., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Jurusan Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah dengan sabar, tekun dan berdedikasi tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa melaksanakan penelitian saat ini.
6. Para staf / karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.
7. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2019 yang telah bersama-sama dengan penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.
8. Bapak Mandara Uskareka selaku Branch Manager, Bapak Arif Hidayat selaku Assistant Branch Manager MR DIY Cabang Bogor yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Ayah **Olih (alm) bin H. Sadeli**, Ibu **Titin (almh) Binti Atmaja**, orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga dapat melaksanakan perkuliahan dan penyusunan penelitian ini dengan lancar dan baik.
10. Ibu Ojah (uwa) yang telah memberikan doa dan dukungan serta menjadi orang tua pengganti hingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan penelitian ini dengan baik.
11. Kakak saya tercinta Edih, Tatang, Icong, Ikah serta adik saya Yakub yang selalu memberikan doa dan dukungan hingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan dan penelitian ini dengan baik.
12. Teman-teman ku tercinta Aulia Rahmah, Maya Safitri, Fahmi Aprizal, Azis, Irawan, Irfan Kurniawan, Sony Indrawan, Fauzan, Devi Yuniarsih, Deela Rahmadany, Tiara Raindini, Imas, Rena Lestari, Ahmad Jaenudin yang telah berjuang bersama selama perkuliahan hingga bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
13. Rekan-rekan kerja saya di MR DIY Cabang Bogor yang telah memberikan doa dan dukungan luar biasa sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan dan dukungan yang luar biasa selama penyusunan penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih banyak memerlukan perbaikan. Oleh sebab itu penulis selalu mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Dengan harapan, di masa yang akan datang nanti penulis mampu melakukan penelitian dan membuat karya ilmiah dengan lebih baik lagi. Sekali lagi, Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan do'a.

Depok, 16 Agustus 2023

Penulis,

ZAENAL ARIFIN

NIM: 2411907662

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Pembatasan Masalah	4
1.4. Perumusan Masalah.....	4
1.5. Tujuan Penelitian.....	5
1.6. Manfaat Penelitian.....	5
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	 7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	7
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.4. Definisi Kepemimpinan	11
2.1.5. Mutasi Kerja.....	15
2.1.6. Stres Kerja.....	18
2.1.7. Kinerja Karyawan	20
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Konseptual	26
2.4. Hipotesis.....	27
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	 28
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2. Jenis Penelitian Kuantitatif.....	28
3.3. Populasi dan Sampel	29
3.3.1. Populasi	29
3.3.2. Sampel.....	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data	31
3.5. Definisi Operasional variabel.....	31
3.5.1. Variabel Bebas	31
3.5.2. Variabel Terikat.....	33

3.6. Teknik Analisis Data	35
3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran.....	35
3.6.2. Persamaan Regresi	36
3.6.3. Uji Kualitas Data.....	37
3.6.4. Uji Asumsi Klasik	39
3.6.5. Uji Hipotesis.....	39
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Hasil Penelitian	42
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.2. Karakteristik Responden	42
4.1.3. Tanggapan Responden	45
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	55
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	61
4.2. Pembahasan	65
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1. Simpulan.....	68
5.2. Saran	68
 DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Mutasi Karyawan MR DIY Cabang Bogor	2
Tabel 1. 2 Pencapaian Target Sales Tahun 2022 (Dalam Persentase)	3
Tabel 1. 3. Data Turnover Karyawan MR DIY Cabang Bogor	3
Tabel 3. 1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	28
Tabel 3. 2. Data Populasi Karyawan MR DIY Cabang Bogor Tahun 2023	30
Tabel 3. 3. Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 4 Skala Likert	35
Tabel 3. 5. Angka Penafsiran	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan	46
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Variabel Mutasi Kerja	48
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Atas Variabel Stres Kerja	50
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi Kerja.....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Dengan Uji Kolmogorov-smirnov	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)	60
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Berganda	62
Tabel 4. 14 Hasil Uji F	63
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji t (Uji Parsial)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Proses Manajemen	7
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram.....	59
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian	72
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	77
Lampiran 4. Hasil Output SPSS.....	78
Lampiran 5. Kartu Bimbingan	91
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup.....	92
Lampiran 7 Tabel F dan Tabel t.....	93