ARTIKEL

KINERJA KARYAWAN KSP DUTA MANDIRI MAKMUR KEPUNG – KEDIRI DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN DAN INSENTIF

Oleh:

GALUH OKIE ANGGRAINI

NPM : 13.1.02.02.0450

Dibimbing oleh :

1. **Dr. Subagyo, M.M.**
2. **Dhiyan Septa Wihara, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Galuh Okie Anggraini
NPM	: 13.1.02.02.0450
Telepun/HP	: +62 812-8972-8486
Alamat Surel (Email)	: galuhokie@gmail.com
Judul Artikel	: Kinerja Karyawan KSP Duta Mandiri Makmur Kepung – Kediri ditinjau dari Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan dan Insentif
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Ahcmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 23 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Subagyo, M.M. NIDN : 0717066601	Dhiyan Septa Wihara, M.M. NIDN : 0730098401	Galuh Okie Anggraini NPM : 13.1.02.02.0450

KINERJA KARYAWAN KSP DUTA MANDIRI MAKMUR KEPUNG – KEDIRI DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN DAN INSENTIF

Galuh Okie Anggraini
NPM : 13.1.02.02.0450
Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen
galuhokie@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M[1] dan Dhiyan Septa Wihara, M.M[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan insentif yang kurang diperhatikan serta dirasakan belum maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Duta Mandiri Makmur Kepung-Kediri, sehingga dibutuhkan pengkajian lebih lanjut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Duta Mandiri Makmur sejumlah 52 orang dan semua populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini juga penelitian sensus, Metode pengambilan dan pengumpulan data menggunakan kuesioner, dimana dalam setiap item dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan insentif baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Duta Mandiri Makmur.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, Insentif dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Berdasarkan UU No 12 tahun 1967, "koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial dan beranggotakan orang-orang, badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan"

Dalam perusahaan atau organisasi, manusia berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan walaupun perusahaan tersebut memiliki alat-alat canggih. Oleh karena itu pengolahan sumber daya manusia

dalam sebuah organisasi menjadi penting, intinya manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan merupakan penggerak utama atas proses produksi yang berlangsung di perusahaan itu sendiri dan tidak dapat diungkiri baik alat-alat penunjang maupun sumber daya manusia secara keseluruhan merupakan sarana pendukung atau penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pasolong (2010:176) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Saleleng dan Soegoto (2015), Simanjuntak (2015:10) dan Hariandjaja (2005:265), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan insentif.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain".

Selain keadaan lingkungan kerja dalam kinerja masing-masing karyawan tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja. Kompetensi karyawan adalah perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik, sedangkan keadaan lingkungan kerja hanya mencakup respon karyawan terhadap lingkungan kerja sehingga akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi para karyawan atas hasil kerja mereka.

Disamping lingkungan kerja kompetensi karyawan, ada juga faktor lain yang dirasa sedikit banyak mempengaruhi kinerja karyawan yakni insentif. Insentif merupakan

salah satu bentuk penghargaan atas pekerjaan ataupun hasil pencapaian seseorang dimana pekerjaan tersebut bukan merupakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pemberian insentif dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan segala kemampuannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

Berdasarkan hal tersebut maka setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai perhatian terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan haruslah sedini mungkin mampu melihat masalah-masalah yang dihadapi karyawannya dan secepatnya mengantisipasi dari apa yang sedang terjadi karena sangat mempengaruhi usaha mencapai tujuan perusahaan.

Koperasi Simpan Pinjam "Duta Mandiri Makmur" (Kepung) bergerak dibidang jasa keuangan yang dijadikan sebagai obyek dalam penelitian ini. Kegiatan KSP ini banyak mengarah pada permodalan usaha kecil bagi masyarakat sekitar. Dalam melakukan pekerjaan terkadang muncul rasa bosan atau penurunan kinerja yang disebabkan oleh hal-hal tertentu, sehingga semangat serta kinerja karyawan menjadi rendah.

Dalam beberapa bulan terakhir, pimpinan dan manajemen di KSP Duta Mandiri Makmur kurang memperhatikan tiga aspek diatas, yakni ketersediaan sarana prasarana yang belum optimal dan membutuhkan peremajaan, pengembangan dan keterampilan bakat yang masih minim dilakukan serta insentif yang belum jelas nominalnya, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan insentif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Duta Mnadiri Makmur Kepung - Kediri

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau objek yang dipilih dalam penelitian

ini yaitu Koperasi Simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur beralamat di Jl. Harinjing No. 434 Kepung – Kediri, Jawa Timur.

2. **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian selama 3 bulan yakni bulan April-Juni 2018.

B. Populasi dan Sampel (Subjek dan Objek Penelitian)

1. **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Duta Mandiri Makmur yang berjumlah 52 orang.

2. **Sampel**

Menurut Arikunto (2010:134-185) apabila populasi kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua sebagai sampel sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Karena populasi KSP Duta Mandiri Makmur berjumlah 52 orang maka peneliti mengambil semua untuk dijadikan sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Bentuk penilaian dari masing-masing item pertanyaan dibuat tabel dimana masing-masing kolom terdapat kriteria skor menggunakan skala likert yakni 1-5. Penjabaran skala likert dalam kuesioner penelitian untuk jawaban Sangat tidak setuju bernilai 1, tidak setuju bernilai 2, cukup setuju bernilai 3, setuju bernilai 4 dan sangat setuju bernilai 5.

D. Teknik Analisis Data

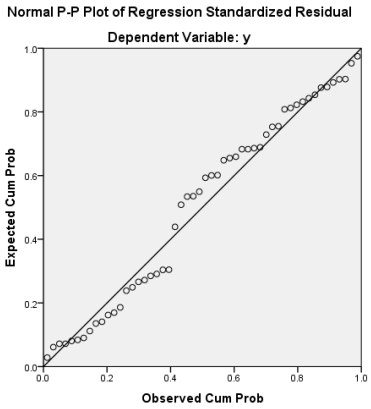
Penelitian ini menggunakan teknik/metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang terbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel terikat digunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber : data primer diolah peneliti, 2018

Berdasarkan sebaran data yang menyebar disekitar garis diagonal pada *P-Plot of Regression Standardiezed Residual* sesuai gambar diatas hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa semua data terdistribusi secara normal.

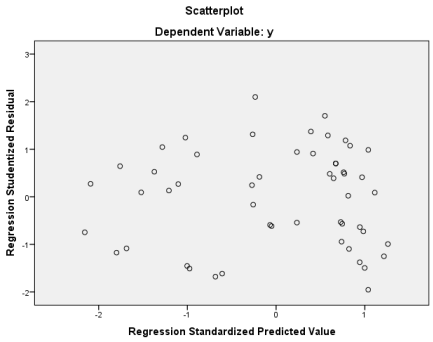
b. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	5.240	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi karyawan	4.361	
Insentif	3.825	

Sumber : data primer diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF hitung lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah peneliti, 2018

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada tampilan grafik scatterplot diatas menunjukkan persebaran antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya tidak membentuk suatu pola yang pasti, dengan kata lain dalam model regresi tidak terjadi suatu gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	6.188	1.762		3.513	.001		
	x1	.241	.111	.290	2.164	.035	.191	5.240
	x2	.500	.143	.427	3.495	.001	.229	4.361
	x3	.169	.078	.247	2.158	.036	.261	3.825

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer diolah peneliti, 2018

Berdasarkan hasil uji analisis diatas didapatkan persamaan regresi sebagi berikut :

Y = 6,188 + 0,241 X1 + 0,500 X2 + 0,169 X3 + e

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. α = 6,188, artinya apabila lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan insentif tidak memiliki pengaruh sama sekali atau bernilai nol (0), maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6,188.
b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,241. Artinya jika nilai kompetensi karyawan dan insentif nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja bertambah sebesaar 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,241. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan
c. Nilai koefisien kompetensi karyawan sebesar 0,500. Artinya jika nilai lingkungan kerja dan insentif nilainya tetap dan variabel kompetensi karyawan bertambah sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,500. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan semakin naik kompetensi karyawan maka

semakin meningkat kinerja karyawan

d. Nilai koefisien insentif sebesar 0,169. Artinya jika nilai lingkungan kerja dan kompetensi karyawan nilainya tetap dan variabel insentif bertambah sebesar 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,169. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan, semakin naik inssentif maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.188	1.762		3.513	.001
x1	.241	.111	.290	2.164	.035
x2	.500	.143	.427	3.495	.001
x3	.169	.078	.247	2.158	.036

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas didapatkan gasil uji hipotesis sebagai berikut:

1) Dari tabel di atas didapatkan hasil nilai t hitung 2,162 > 2,08 dan sig t 0,035 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2) Dari tabel di atas didapatkan nilai t hitung 3,495 > 2,08 dan sig t 0,001<0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3) Dari tabel di atas didaptkan nilai t hitung 2,158 > 2,08 dan sig t 0,036 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1886.170	3	628.723	81.163	.000[b]
	Residual	371.830	48	7.746		
	Total	2258.000	51			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : data primer diolah peneliti, 2018

berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil bahwa nilai f hitung 81,163 > 1,584 dan sig f hitung 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja , kompetensi karyawan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914[a]	.835	.825	2.783

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : data primer diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas diambil nilai dari *Adjusted R Square* karena variabel bebas berjumlah lebih dari 2 sehingga didapatkan hasil nilai 0,825. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi karyawan dan Insentif berpengaruh sebesar 82,5% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai adjusted r square cenderung mendekati satu (1) maka dapat disimpulkan kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat kuat.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan insentif baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai *Adjusted R Square* yang cukup tinggi serta kompetensi

karyawan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

IV. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ,kompetensi karyawan dan insentif baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Duta Mandiri Makmur.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi KSP Duta Mandiri Makmur

Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan lagi Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Insentif yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai suatu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Saran untuk penelitian mendatang

Bagi peneliti di masa yang akan datang diharapkan menambah variabel atau pengguanan variabel lain untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang menjadi pertimbangan dalam kinerja karyawan yang tentunya akan menambah kinerja lebih maksimal.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta

Azwar, Saifudin. 1986. *Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

Dessler, Gray. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta :

PT. Macanan Jaya.

Ghozali, Imam. 2009. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".* Semarang : UNDIP.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2012. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.

Gusnetti, 2014. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Pt. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Journal FISIP Universitas Riau, 1(2)*, 1-11.

Hariandjaja, Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Grasindo.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Maanusia*, Jakarta : Cetakan 9. PT Bumi Aksara

Hutapea dan Thoha, 2008. Kompetensi Plus. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Isyandi, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persfektif Global. Pekanbaru: unri press.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

_____, Anwar Prabu. 2011c. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Masruli. 2015. Pengaruh insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik gula ngadirejo kediri. *Simki Economic*, (76), 771576.

Moeheriono, 2012, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi" Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam

Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *EkoNika Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1-22. Retrieved from http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/download/15/19

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia . Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Sondang, P. 2012. TEORI Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta. Rineka Cipta.

Simamora, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3 Cetakan ke-1. Yogyakarta. STIE YKPN

Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FE UI.

Soenaryo, I. dan Siswanto, J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Afabeta: Bandung.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Suryani's Blog: Desain PenelitianKuantitatif (n.d). Retrieved December 5, 2017,from http://suryanieti.blongspot.co.id/2012/06/desain-penelitian-kuantitatif.html

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Uji validitas dan Reliabilitas. (n.d). Retrieved December 5, 2017, from http://qmc.binus.ac.id/2014//11//01/u-j-i-v-a-l-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/

Universitas nusantara PGRI Kediri, F. E. 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi.*