ARTIKEL

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DI KUD KERTA JAYA KANDANGAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KERJA

Oleh:

MOCH. FAHMI ALFANDI

14.1.02.02.0087

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa Wihara, M.M**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E. 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	: MOCH. FAHMI ALFANDI
NPM	: 14.1.02.02.0087
Telepun/HP	: 081330232959
Alamat Surel (Email)	: fahmialfandi3@gmail.com
Judul Artikel	: Determinan Kinerja Karyawan Di Kud Kerta Jaya Kandangan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576

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,
Dhiyan Septa Wihara, M.M NIDN. 0730098401	**Amat Pintu Batu Silalahi, S.E. M.M** NIDN.0725075601	**Moch. Fahmi Alfandi** NPM. 14.1.02.02.0087

Determinan Kinerja Karyawan Di KUD Kerta Jaya Kandangan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja,Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja

Moch. Fahmi alfandi
14.1.02.02.0087
Ekonomi - manajemen
fahmialfandi3@gmail.com
Nama Dosen Pembimbing 1 : Dhiyan Septa Wihara, M.M
Nama Dosen Pembimbing 2 : Amat Pintu Batu Silalahi, S.E. M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi pada kinerja karyawan di KUD Kerta Jaya Kandangan belum maksimal. Lingkungan kerja juga belum maksimal dikarena belum memenuhi syarat kondisi fisik yang belum terpenuhi, syarat suasana kerja yang belum menyenangkan dan belum terciptanya keharmonisan dan kenyamanan kerja. Disiplin kerja dan budaya kerja pada KUD kerta jaya kandangan belum maksimal.

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) Mengetahui lingkungan kerja merupakan determinan kinerja karyawan di KUD "Kerta Jaya" Kandangan. (2) Mengetahui disiplin kerja merupakan determinan kinerja karyawan di KUD "Kerta Jaya" Kandangan. (3) Mengetahui budaya kerja merupakan determinan kinerja karyawan di KUD "Kerta Jaya" Kandangan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 7,323. Disiplin kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4,528 Budaya kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 2,742. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai F hitung > F tabel yaitu 109,213> 2,866. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di KUD Kerta Jaya Kandangan dan disarankan bagi koperasi untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, apabila kebutuhan dan keinginan dapat tercapai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan maksimal.

KATA KUNCI : *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Kinerja Karyawan.*

I. LATAR BELAKANG

Sumberdaya manusia adalah salah satu aset yang terpenting bagi setiap koperasi, sehingga sukses atau tidaknya koperasi dalam mencapai profitabilitas tergantung pada kemampuan atau *skill* sumber daya manusia dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan.Menurut Mangkunegara (2016: 9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai sengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima,displin kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan koperasi dan meningkatkan profitabilitas koperasi. kinerja karyawan di KUD Kerta Jaya Kandangan belum maksimal. Lingkungan kerja juga belum maksimal dikarena belum memenuhi syarat kondisi fisik yang belum terpenuhi, syarat suasana kerja yang belum menyenangkan dan belum terciptanya keharmonisan dan kenyamanan kerja. Disiplin kerja dan budaya kerja pada KUD kerta jaya kandangan belum maksimal. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Determinan Kinerja Karyawan di KUD Kerta Jaya Kandangan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja.

II. METODE

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sangat diperlukan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner ini kemudian dikuantifikasikan berupa angka-angka. Angka ini menunjukan nilai lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja karyawan. Namun data yang diperlukan dalam penelitian ini belum tersedia sehingga masih harus menyusun instrumen pengumpulan data secara struktural dan formal. Maka teknik penelitian ini yang sesuai adalah teknik penelitian secara deskriptif. Menurut sugiyono (2015 : 53) penelitian deskripif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Penelitian ini memaparkan data-data yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan dengan cara observasi

lapangan dan menganalisa data tersebut.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

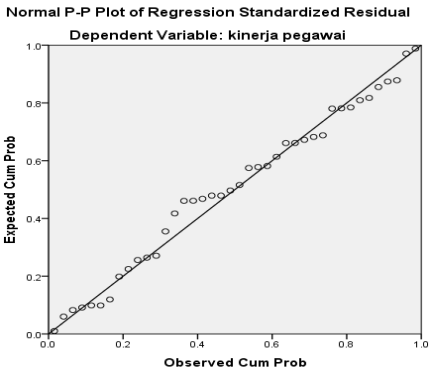
Penelitian ini dilakukan di KUD Kerta Jaya Kandangan salah satu Koperasi ini bergerak dibidang produksi susu sapi perah dan berlokasi di Desa Medowo Kecamatan Kandangan, berfungsi sebagai pengepul susu di desa Medowo. KUD juga memberikan pelayanan pengobatan, penyuluhan dan monitoring perkembangan ternak. KUD Kerta Jaya dalam memasarkan susu yang dihasilkan, bekerja sama dengan perusahaan Nestle di Pasuruan. Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini selama 3 bulan, dimulai bulan April – Juni 2018. Waktu penelitian digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian: pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, analisis data dan penyusunan laporan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan sebanyak 40 karyawan. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis nonprobality sampling. Menurut Sugiyono (2015 : 84) Nonprobality Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik penetuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yaitu 40 karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan karena populasi kurang dari 100.

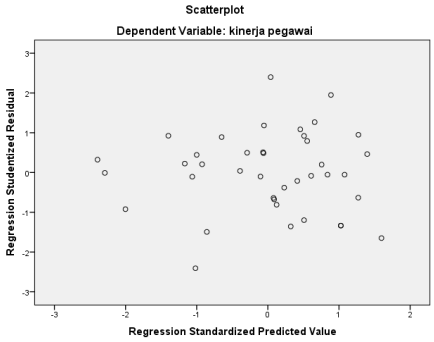
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji normalitas



Berdasarkan hasil kurva *normal probability plot* gambar 4.4 di atas, memperlihatkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

B. UJi Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

C. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
lingkungan kerja	.367	2.724
disiplin kerja	.274	3.653
budaya kerja	.610	1.639

Terlihat semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas.

D. Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.440	1.867

Pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,867. Nilai dU dengan 3 variabel bebas n = 40 yaitu 1,660 dan nilai 4-dU = 2,340. Jadi 1,660 < 1,867< 2,340 atau dL < DW < 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.408	1.590
lingkungan kerja	.604	.082
disiplin kerja	.581	.128
budaya kerja	.198	.072

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut : **$Y = 0{,}408 + 0{,}604\ X_1 + 0{,}561\ X_2 + 0{,}198\ X_3$**

F. Koefisien Determinasi (adjusted R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.949[a]	.901	.893

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,893. Dengan demikian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 89,3% dan sisanya yaitu 10,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

G. Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.257	.799
lingkungan kerja	7.323	.000
disiplin kerja	4.528	.000
budaya kerja	2.742	.009

1. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 7,323>2,028 dan nilai taraf signifikan yaitu 0,000<0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 4,528>2,028 dan nilai taraf signifikan yaitu 0,000<0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel budaya kerja memperoleh nilai t hitung > t tabel 2,742> 2,028 dan nilai taraf signifikan yaitu 0,009<0,05 yang berarti bahwa budaya kerja secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja karyawan.

H. Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	109.213	.000[b]
Residual		
Total		

Dari hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 109.213 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,866. Nilai F hitung (109.213) > F tabel (2,866) atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya kerja (X3) merupakan determinan terhadap kinerja karyawan (Y)

I. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja Merupakan Determinan Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil uji t membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan yaitu nilai t hitung > t tabel yaitu 7,323<2,028 dan dengan menggunakan taraf signifikan yaitu 0,000<0,05.

2. Disiplin Kerja Merupakan Determinan Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil uji t membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan yaitu nilai t hitung > t tabel yaitu 4,528<2,028 dan dengan menggunakan taraf signifikan yaitu 0,000<0,05.

3. Budaya Kerja Merupakan Determinan Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil uji t membuktikan bahwa budaya kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan yaitu nilai hitung > t tabel 2,742> 2,028 dan dengan menggunakan taraf signifikan yaitu 0,009<0,05.

4. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Merupakan Determinan Terhadap Kinerja Karyawan.

   Hasil dari uji F yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat determinan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 109.213 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,866. Nilai F hitung (109.213) > F tabel (2,866) atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai koefisien determinasi *adjusted* R^2 sebesar 0,893 yang berarti bahwa 89,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar

10,7%. Dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dengan nilai beta sebesar 0,604.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan
2. Disiplin kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan
3. Budaya kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja merupakan determinan kinerja karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan

B. Saran

1. Bagi KUD Kerta Jaya Kandangan

   Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan lagi pendukung variabel lingkungan kerja supaya suhu dalam ruangan terasa nyaman, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman serta menciptakan rasa kekeluargaan kepada setiap karyawan agar dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya ataupun pimpinannya. Variabel budaya kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Kerta Jaya Kandangan oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan kedisiplinan pada karyawannya, harus menanamkan pada diri setiap karyawannya bahwa organisasi dan para karyawan merupakan keluarga besar sehingga tercipta budaya kerja yang baik.
2. Bagi Karyawan

   Terwujudnya suasana lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang efektif dan budaya kerja yang optimal, tentunya akan membuat karyawan termotivasi untuk semangat bekerja, cepat menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,839 yang menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerjai dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 83,9% dan sisanya yaitu 10,1% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, misalnya komunikasi organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain. Maka dari itu, untuk peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel-variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat.*Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. 2012. *ManajemenSumberDayaManusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.P. 2016. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan. Cetakan Ketigabelas.* Bandung: PT RemajaRosdakarya.

Rivai, V dan ella jauvani sagala, 2013. *ManajemenSumberDayaManusia untuk Perusahaan.* Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins. S.P. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh.* Jakarta: PT. Indeks.

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siagan, P.S.2012. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswanto, B. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV Alfabeta

_____.2011. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: CV Alfabeta.

_____.2014. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kempat.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Triguno. 2012. *Budaya Kerja.* Jakarta: PT. Golden Terayon Press

Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua.* Bandung : Badan Penerbit CV Pustaka Setia.