

ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA KSP SUMBER JAYA LAMONGAN

Author:

Edy Anas Ahmadi¹
Edial Nanang
Setiawan²

Affiliation:

Sekolah Tinggi
Ekonomi Islam
Permata
Bojonegoro^{1,2}

Corresponding email

ganeks1@gmail.com



*This is an Creative Commons
License This work is licensed
under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License*

Abstrak:

Latar belakang: Peningkatan kinerja karyawan di instansi perkoperasian dapat ditempuhdengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak,pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka

Metode penelitian: Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the industry's standard dummy text ever since the 1500s, when an unknown printer took a galley of type and scrambled it to make a type specimen book. It has survived not only five centuries, but also the leap into electronic typesetting, remaining essentially unchanged. It was popularised in the 1960s

Hasil penelitian: Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the industry's standard dummy text ever since the 1500s, when an unknown printer took a galley of type and scrambled it to make a type specimen book. It has survived not only five centuries, but also the leap into electronic typesetting,

Kesimpulan: Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the industry's standard dummy text ever since the 1500s

Kata kunci: Jurnal, Edu Cendikia, Ilmu Kependidikan (maksimal 5 kata dan terurut alpabetis)

Pendahuluan

Perkembangan perdagangan pada era globalisasi ini tidak dapat dipungkiri tidak luput dari Koperasi Indonesia merupakan alat demokrasi ekonomi dan alat pembangunan masyarakat, yang dilandasi Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945. Kedudukan koperasi di Indonesia dalam perekonomian nasional mendapat tempat yang paling penting sesuai dengan Undang - Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Selanjutnya penjelasan pasal 33 antara lain menyatakan bahwa kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan merupakan orang seorang dan bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi. Dengan demikian, Undang - Undang Dasar 1945 menempatkan koperasi sebagai soko guru perekonomian sekaligus sebagai bagian integral tata perekonomian nasional (Undang - Undang Dasar 1945, pasal 33 ayat 1).

Peningkatan kinerja karyawan di instansi perkoperasian dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana Sedarmayanti (2016:99). Menurut Sedarmayanti (2016: 149) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian banyak dipengaruhi sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Sedangkan menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2016:150) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Adapun faktor paling kritical yang dipandang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota-anggota organisasi. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Menurut Sedarmayanti (2016:99) bahwa Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja.

Koperasi simpan pinjam "Sumber Jaya" merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan membantu masyarakat dalam mengelola kredit untuk modal usaha. Pembagian kerja yang baik akan terjadi apabila suatu perusahaan atau koperasi menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian, kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimilikinya

Studi Literatur Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014:3) Kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel *kinerja* adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik- baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan karyawan itu adalah sumber daya manusia atau penduduk yang di suatu instansi baik pemerintahan maupun swasta (bisnis). Proses dalam pemahaman kebutuhan dan keinginan konsumen inilah yang menjadi konsep pemasaran. Seseorang yang bekerja dibidang pemasaran disebut pemasar. Pemasaran ini sebaiknya terampil dalam merangsang permintaan akan produk-produk perusahaan agar kegiatan pemasaran dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan dan keinginan manusia terutama pihak konsumen yang dituju.

Gaya Kepemimpinan

Stogdill dalam Sedarmayanti (2016:273) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan, sedangkan Siagian dalam Sedarmayanti (2016: 273) sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya dan sumber daya lainnya.

Siagian dalam sedarmayanti (2016:273) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian:

- 1 Teori Genetik: kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
- 2 Teori Sosial: seseorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
- 3 Teori Ekologis: calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin. Karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup, sehingga ia berhasil menjadi pemimpin. Diantara tiga teori pemimpin ini, teori yang dianggap paling mendekati kebenaran dan mempunyai pengikut yang banyak dalam situasi sekarang adalah teori ekologis.

Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2016:99) bahwa Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Budaya Organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi.

1. Kegunaan Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2016:100) Budaya menampilkan “Perekat Sosial” dan menghasilkan “Perasaan Kekamian” sehingga meniadakan proses *diferensiasi* yang merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang tidak dapat dihindari. Dimana menjadi dasar untuk komunikasi dan pemahaman bersama. Jika fungsinya tidak direalisasikan dalam suatu cara yang layak, budaya mungkin secara signifikan mengurangi efisiensi organisasi.

2. Menganalisis Budaya Organisasi

Harison dalam Sedarmayanti (2016:100) kategori ideologi organisasi terdiri dari:

1. Berorientasi Kekuatan: kompetitif, responsif terhadap kepribadian dari pada terhadap keahlian.
2. Berorientasi Orang: berkaitan dengan konsensus, kontrol manajemen yang ditinggalkan.
3. Berorientasi Tugas: menuatkan perhatian pada kompetensi dinamika.
4. Berorientasi Peran: memusatkan perhatian pada legalitas, legitimasi, dan birokrasi.

Sedangkan Handy dalam Sedarmayanti (2016:100) menyatakan bahwa tipe budaya adalah:

1. Budaya Kekuatan: merupakan sumber kekuatan inti yang menjalankan kontrol.
2. Budaya Peran: pekerjaan dikontrol oleh prosedur dan peraturan serta peran atau deskripsi jabatan.
3. Budaya Tugas: tujuannya membawa bersama orang yang tepat dan membiarkan mereka melakukan tugas.
4. Budaya Orang: individu adalah titik utama.

Kompetensi

Sedarmayanti,(2014:125)Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills*, dan *hard skill*, kemudian banyak digunakan sebagai aspek yang dinilai nbanyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi, sedangkan Andersen, Martoyo (2003) dalam Sedarmayanti (2016:20) menyatakan bahwa Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*. Ini berarti inti utama dari sistem atau model kompetensi sebenarnya adalah alat pembentuk untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi/ jabatan tertentu.

Hay Mc. Ber (1993) dalam Sedarmayanti (2014:127) Berdasarkan penelitian dengan sampel 20 negara, maka jenis pekerjaan dan industri ditentukan 18 kompetensi bersifat “genetik” yang umum ditemui pada berbagai pekerjaan dan industri, yaitu:

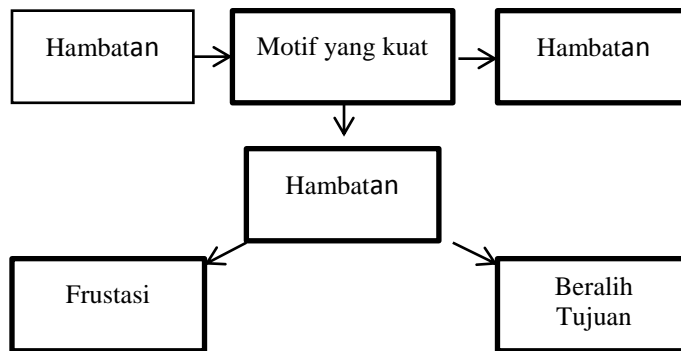
- 1) Orientasi pencapaian
- 2) Berpikir analitis
- 3) Berpikir konseptual
- 4) Orientasi layanan pelanggan
- 5) Mengembangkan lainnya
- 6) Pengintruksian
- 7) Fleksibilitas
- 8) Dampak dan pengaruh
- 9) Pencarian informasi
- 10) Inisiatif
- 11) Integrasi
- 12) Pengembangan antar pribadi
- 13) Kesadaran Organisasional
- 14) Komitmen organisasi
- 15) Menjalin hubungan
- 16) Rasa percaya diri
- 17) Kepemimpinan dalam kelompok
- 18) Kerja sama dan kelompok kerja

Motifasi Kerja

George R Terry dalam Sedarmayanti (2016:257) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.sedangkan Siagian dalam Sedarmayanti (2016: 257) menyatakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Sedarmayanti (2016:257) menyatakan, Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik.

Berikut ini adalah gambaran hambatan pemenuhan kebutuhan dan akibatnya:



Gambar 1 Hambatan Pemenuhan Kebutuhan dan Akibatnya

Pendekatan Motivasi adalah bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi dimana ia bekerja. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seseorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi efektifitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya efektif.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan konsumen adalah sebagai berikut:

Gani (2008) dengan judul “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makasar”, dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda yang mana hasil penelitiannya adalah variabel profesionalisme, disiplin dan motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang faktor- faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Bahua, Angsari, Saleh dan Purnaba (2010) dengan judul “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo”, dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda yang mana hasil penelitiannya adalah variabel karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, motivasi penyuluh, dan kemandirian penyuluh mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Brahmasari dan Suprayetno (2008) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perusahaan”, dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda yang mana hasil penelitiannya adalah variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan sedangkan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang variabel kepemimpinan dan budaya organisasi.

Wahyuni, Idris, dan Noor (2013) dengan judul “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Koperasi Rama Jaya di kota makasar”, dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda yang mana hasil penelitiannya adalah faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang faktor- faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode survey yaitu suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya atau perlakuan tidak seperti dalam eksperimen (Sugiyono, 2010: 11).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP “Sumber Jaya” Lamongan sejumlah 30 orang pegawai.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di KSP “Sumber Jaya” Lamongan yang berjumlah 30 karyawan. Jenis sampel yang digunakan ini termasuk *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota popoolaasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:122)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Sampling jenuh*. Sedangkan *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pelaksanaan *Accidental Sampling* dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan yang bekerja di KSP “Sumber Jaya” Lamongan..

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. wawancara
2. angket atau kuesioner.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri untuk *self report* atau setidaknya- tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara di dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan KSP “Sumber Jaya” Lamongan yang berjumlah 30 orang pegawai.

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis responden untuk dijawab. Kuesioner yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jawaban dari karyawan KSP “Sumber Jaya” Lamongan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2006:177). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesionet mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesionet tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 4$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $df = n - 4 = 30 - 4 = 26$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,198 dengan ketentuan (Ghozali, 2015):

Hasil r hitung > tabel (0,198) = valid

Hasil r hitung < tabel (0,198) = tidak valid

Hasil validitas dapat dilihat pada *ouput Alpha Cronbach* pada *Correcred Item – Total Correlation*. Bandingkan nilai *Correlated Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006: 177).

Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali,2005: 183).Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban respondent terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing- masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing- masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terdapat indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2005: 183).

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*, suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2005):

Hasil *Alpha Conbach* > 0,60 = reliabel

Hasil *Alpha Conbach* < 0,60 = tidak reliabl

Analisi Regresi Linier Berganda

Analisi Regresi Linier Berganda dugunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2008: 277)

Rumus (Sugiyono, 2008: 277):

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 +b4X4 + e$$

Hasil

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Butir Kuisioner
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.642
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	105.193
	Df	10

Menurut Arikunto (dalam Duwi Priyatno, 2009:17) bahwa apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid. Dari hasil pengujian validitas pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat kesalahan 1% ($\alpha=0,01$) dan $n = 30$ diperoleh $r_{table} = 0,642$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item > 0,642 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.824	5

Dari hasil tabel di atas dapat dikatakan nilai *cronbach alpha*, dimana variable kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), kompetensi (X_3), motivasi kerja (X_4), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,6 yang berarti semua variabel reliabel. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relative sama

**Pengujian Analisis Data
Regresi Berganda**

**Tabel 3 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
2.616	1.064			2.458	.021
-.032	.087	-.039		-.372	.713
-.187	.082	-.166		-2.263	.033
.625	.092	.668		6.780	.000
.374	.088	.406		4.249	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Persamaan Regresi Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 2,616 - 0,032 X_1 - 0,187 X_2 + 0,625 X_3 + 0,374 X_4$$

1. Konstanta a = 2,616, artinya apabila variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerjasama dengan nol atau tidak berubah, maka nilai Y atau kinerja karyawan sebesar 2,616.
2. Nilai koefisien kepemimpinan untuk variabel X₁ sebesar -0,032. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penurunan variabel kepemimpinan satu satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,032 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien budaya organisasi untuk variabel X₂ sebesar -0,187. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penurunan variabel budaya organisasi satu satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,187 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Nilai koefisien kompetensi untuk variabel X₃ sebesar 0,625. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,625 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
5. Nilai koefisien motivasi kerja untuk variabel X₄ sebesar 0,374. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,374 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien Determinasi (R₂)

Tabel 4 Hasil Model Summary

Model Summary ^b					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.948 ^a	.899	.883	.565

a. Predictors: (kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji Hipotesis

**Tabel 5 Pengujian Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.616	1.064		2.458	.021
	Kepemimpinan	-.032	.087	-.039	-.372	.713
	budaya organisasi	-.187	.082	-.166	-2.263	.033
	Kompetensi	.625	.092	.668	6.780	.000
	motivasi kerja	.374	.088	.406	4.249	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pembahasan

Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Yang Negatif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar -0,372 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,059 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-0,372 < 2,059$. Nilai signifikansi t lebih dari 5 % (0,713), menandakan bahwa kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Dari penjelasan tabel 4.10 pengujian parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan T_{hitung} sebesar -0,372 dan nilai Sig 0,713 dan perhitungan tersebut lebih kecil dari T_{tabel} 2,059 (sig 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang mana variabel kepemimpinan sama- sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi Mempunyai Pengaruh Yang Negatif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar -2,263 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,059 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-2,263 < 2,059$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,033), menandakan bahwa budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

Kompetensi Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah sebesar 6.780 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,059 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6.780 > 2,059$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa kompetensi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan T_{hitung} sebesar 6,780 dan nilai Sig 0,000 dan perhitungan tersebut lebih besar dari T_{tabel} 2,059 (sig 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahua, Angsari, Saleh dan Purnaba (2010) yang mana variabel kompetensi sama- sama berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 4.249 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,059 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4.249 > 2,059$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa motivasi kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan T_{hitung} sebesar 4,249 dan nilai Sig 0,000 dan perhitungan tersebut lebih besar dari T_{tabel} 2,059 (sig 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2008) yang mana variabel motivasi kerja sama- sama berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis terhadap keputusan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan pada bab- bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan.
2. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan.
3. Variabel faktor kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan.
4. Variabel Kompetensi, merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karena variabel tersebut mempunyai nilai t_{hitung} yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain, yaitu sebesar 6.780 dan angka Sig. yang paling kecil yaitu sebesar 0,000.
5. Besarnya kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan adalah sebesar 88,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

Referensi

- Abdullah Ma'ruf (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Sleman, Yogyakarta.
- Ahmadi. Edy Anas, Herwidyaningtyas, Fristina Bhakti, Fatimah. Siti. 2020. *The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction On Management Lecturer Performance (Empirical Study At Higher Education In The Residency Of Bojonegoro*. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*. Jilid 1. Terbitan 3 Halaman 76-83
- Bahua, Angsari, Saleh dan Purnaba (2010), *Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo*”,
- Brahmasari Ayu Ida dan Suprayetno Agus, 2008, *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Gani Achmad, 2008, *Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota makasar*, Universitas Muslim Indonesia Makasar.
- Harison dalam Sedarmayanti(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Edisi Revisii, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Edisi Revisii, PT Refika Aditama, Bandung.
- Spencer dalam Abdullah Ma'ruf, (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Sleman, Yogyakarta.
- Sugiyono (2010), *Metode penelitian Bisnis*, Cetakan Lima Belas, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, dalam Abdullah Ma'ruf (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Sleman, Yogyakarta.
- Brahmasari dan Suprayetno (2008), “*Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perusahaan*”,
- Wahyuni, Idris, dan Noor (2013) “*Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Koperasi Rama Jaya di kota makasar*”,