



EKSIS

Ekonomi, Sosial Dan Bisnis

Volume 13 Nomor 1 Agustus 2017

Pengaruh Brand Experience Dan Brand Personality Terhadap Brand Satisfaction Dan Brand Trust Serta Brand Loyalty Pengguna Smartphone Merek Samsung Di Kota Samarinda (**John Lucas Away**)

Diskursus Etika Pembiayaan Pada Bank Syariah: Internalisasi Tanggung Jawab Sosial-Lingkungan (**Zulfikar**)

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Dalam Penyusunan Neraca Desa Di Kabupaten Kutai Kertanegara (Muhammad Kadafi Dan Marwanto)

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tri Karya Paratama Sangatta Kabupaten Kutai Timur (**Saiful**) ✓

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur (**Kaharuddin**)

Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Return Saham (Studi Pada Perusahaan Perkebunan Di Bursa Efek Indonesia) (**Amiruddin**)

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pamapersada Nusantara Site Jembayan Muarabara (**Tandi Kadang**)

Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur (**Ratna Wulaningrum**)

The Correlation Between Reading Habits And Reading Comprehension Of "Diploma-IV Accounting Managerial Study Program Students Of Samarinda State Polytechnic (**Heldina Pristanti**)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Assisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat di Balai Kota Samarinda (**Siti Nurhasanah**)

EKSIS	TAHUN KE - 13	NO. 1	HALAMAN 3436 - 3442	SAMARINDA Agustus 2017	ISSN 0216-6437
--------------	--------------------------	--------------	--------------------------------	-----------------------------------	---------------------------

EDITORIAL TEAM

unte

EDITORS

abdul najib, Indonesia

Sudarlan Sudarlan, Jurusan Akuntansi - Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Drs. Diyah Permana. M.Hum, Jurusan Akuntansi - Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Ratna Wulaningrum, Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Tajuddin Noor, Jurusan Akuntansi - Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Haviluddin Haviluddin, Universitas Mulawarman, Indonesia

Saila Sailawati Sailawati, Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

SECTION EDITORS

Sudarlan Sudarlan, Jurusan Akuntansi - Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Drs. Diyah Permana. M.Hum, Jurusan Akuntansi - Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Ratna Wulaningrum, Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Tajuddin Noor, Jurusan Akuntansi - Politeknik Negeri Samarinda, Indonesia

Haviluddin Haviluddin, Universitas Mulawarman, Indonesia

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM TRI KARYA PARATAMA SANGATTA KABUPATEN KUTAI TIMUR

Saiful

(*Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia – Samarinda*)

ABSTRACT

The study tries to identify to what extent motivation, discipline, competence, leadership, culture of staff saving and loan cooperative Tri Karya Pratama Sangatta, Kutai regency. This arch expected to benefit to all side, especially for institution head to dig elements that raising performance of staff saving and loan cooperative Tri Karya Pratama. Analysis model to prove hypothesis is model analysis multiple linier regression that be analysed with using statistics computer program package, that SPSS v. 20 for windows. Responden that becoming motives this research are counted 67 staff. Result of statistics analysis show that motivation (X1) = 0,066, discipline (X2) = 0,075, competence (X3) = 0,472, leadership (X4) = 0,174, work culture (X5) = 0,116 and constanta = 0,460. Equation of multiple linier regression is : $Y = 0,460 + 0,066 X1 + 0,075 X2 + 0,472 X3 + 0,174 X4 + 0,116 X5$. Conclusion that receive that level of influence gained by motivation, discipline, competence, leadership, and work culture of staff saving and loan cooperative Tri Karya Pratama equal to correlation coefficient (R) = 0,891 and level of predicted performance to fifth of free variables above is equal to determination coefficient value (R square) = 0,794 or 79,4 %. Result of analysis F test indicate that all free variables by together have significant influence toward performance of staff saving and loan cooperative Tri Karya Pratama. By partial, variable competence (X3), leadership (X4) and work culture (X5) have significant influence toward performance of staff saving and loan cooperative Tri Karya Pratama. Variabel motivation (X1), discipline (X2) have no signifivant. Variabel independent have no significant influence to performance of staff saving and loan cooperative Tri Karya Pratama is not significant.

Keywords : motivation, compensation, discipline, competence, leadership, work culture

DISKUSI

Salah satu masalah yang dirasakan oleh Koperasi Simpan Pinjam Tri Karya Sangatta adalah menurunnya kinerja karyawan. Salah satu fakta yang dapat diamati sehubungan dengan masalah kinerja yang ada yaitu turunya disiplin karyawan yang dapat dilihat dari banyaknya absen karyawan sehari-harinya. Di samping masalah motivasi, disiplin karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain karena banyak karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu, terjadi mangkir dan hambatan dalam hal menyelesaikan tugas.

Kemampuan karyawan dalam menangani pekerjaan juga masih banyak mengalami kendala karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas yang ditangani saat ini. Faktor kepemimpinan juga masih menjadi kendala di KSP Tri Karya Pratama. Bagaimana mengatur bawahan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat selesai tepat waktu. Faktor lainnya yang tidak kalah pentingnya yaitu masalah budaya kerja. Belum dipahaminya visi misi institusi oleh karyawan, iklim perusahaan dan kebiasaan berfikir positif cenderung mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Fenomena di atas menggambarkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam Tri Karya Pratama Sangatta kabupaten Kutai Timur memiliki tugas dan fungsi yang cukup berat, dengan jumlah karyawan terbatas dan belum bekerja produktif/optimal, sementara tuntutan dari masyarakat cukup banyak terhadap institusi pemerintah yang melatar belakangi penelitian ini.

Kinerja

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu performance yang sering diterjemahkan sebagai unjuk kerja, hasil karya, pelaksanaan kerja dan hasil pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga mencakup bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2001:67), definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap pegawai. Tetapi tujuan saja ternyata tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif dari standar kinerja dari setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Menurut Umar (2003:16) cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005:94), kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja pegawai tersebut. Menurut A. Dale Timple yang dikutip Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja dipengaruhi lingkungan seperti tindakan-tindakan rekan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan prestasi). Motivasi menurut Wexley dan Yulk (1998:98) adalah proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai pendorong atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Sedangkan Handoko (2001:256) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat. Batasannya menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Pengertian di atas dapat menerangkan mengapa seorang pegawai bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu lembaga. Kesiediaan ini terjadi karena adanya dorongan motif atau perangsang dalam diri seorang pegawai. Lebih kongkret lagi bahwa dorongan atau motif itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang pegawai yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Menurut Hasibuan (2005:152), teori motivasi dikelompokkan dari teori kepuasan (content theory), teori proses (process theory), dan teori pengakuan (reinforcement theory).

Menurut Abraham Maslow, teori yang menyatakan mengenai kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Fisiologis; kebutuhan sandang, pangan, papan, sex, dan kebutuhan lain.
- 2) Keamanan; kebutuhan perlindungan terhadap rasa aman, keselamatan dan kerugian fisik atau emosional.
- 3) Sosial; kebutuhan persahabatan, kasih sayang, rasa dimiliki dan dapat diterima dalam lingkungan.
- 4) Penghargaan; kebutuhan rasa horma harga diri, otonomi dan prestasi (faktor internal), status, pengakuan dan perhatian (faktor eksternal).
- 5) Aktualisasi diri; kebutuhan akan pengakuan (aktualisasi diri) dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal dalam mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hierarki. Meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, tapi manusia selalu menginginkan kebutuhan hidup pada tingkat yang lebih tinggi. Jika ingin memotivasi pegawai pemimpin perlu memahami sedang berada di anak

manakah pegawai tersebut. Maslow sahkan kelima kebutuhan itu sebagai order h, yaitu kebutuhan-kebutuhan yang dipenuhi a eksternal (kebutuhan fisiologis dan anan) dan order tinggi, yaitu kebutuhan yang uhi secara internal (kebutuhan sosial, iargaan dan aktualisasi diri). Kesimpulannya 1. kebutuhan-kebutuhan yang tidak skan akan memotivasi pegawai, sedangkan iahan-kebutuhan yang terpuaskan akan ktifikan gerakan ke sesuatu tingkat iahan yang baru.

in Kerja

Hasibuan (2003:193) berpendapat bahwa plinan adalah kesadaran dan kesediaan rang dalam mentaati semua peraturan isasi dan norma-norma sosial yang berlaku. laran adalah sikap seseorang yang secara la mentaati semua peraturan dan sadar akan dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan hami/mengerjakan semua tugasnya dengan bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan i suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan rang sesuai dengan peraturan perusahaan, ang tertulis maupun yang tidak. Kedisiplinan ditegakkan dalam organisasi. Tanpa gan disiplin pegawai yang baik, sulit sasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi plinan adalah kunci keberhasilan suatu sasi dalam mencapai tujuannya.

Robbins (2003:132) mengemukakan bahwa dasarnya banyak indikator yang angaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam sasi, antara lain :

ujuan dan kemampuan
pemimpinan
alas jasa
adilan
askat
anksi hukum
tegasan
ubungan kemanusiaan

ptensi

Menurut Davis (2002:299), Competency is a ity perspective and people knowledge, ally to impact on ability for need in a ss via minimize cost and optimalization s to customer more for less. Sedangkan it Mitrani, Palziel and Fitt (1997:43), Spencer icer (1997:55), competency define as people characteristic and implication on job eness.

Competensi di bagi menjadi dua kategori,

ershold competencies adalah karakteristik ama (biasanya pengetahuan atau keahlian

dasar) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan tugasnya.

- 2) Differentiating competencies adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Oleh sebab itu prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan adalah :

- 1) Membandingkan individu yang berhasil di dalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil.
- 2) Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku yang berhasil.

Semua jenis kompetensi yang bersifat nonakademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, manajemen skill, kecepatan mempelajari jaringan kerja berhasil memprediksi kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Clark (1997:297), Competency is a knowledge or know how for doing a effective job.

Kompetensi pegawai diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan prestasi yang diharapkan. Kompetensi tingkat pegawai meliputi :

1. Flexibility (kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang ancaman)
2. Information seeking, motivation and ability to learn (kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal)
3. Achievement motivation (kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas dan produktivitas)
4. Work motivation under time pressure (kemampuan menahan stres dalam organisasi dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan)
5. Collaborativeness (kemampuan pegawai untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok)
6. Customer Service Orientation (kemampuan melayani konsumen, mengambil inisiatif, dalam mengatasi masalah yang dihadapi konsumen).

Kepemimpinan

James A.F.Stoner mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Pembahasan mengenai kepemimpinan tidak lepas dari siapa yang memimpin yang sering disebut sebagai pemimpin. Dale Timple (1991) mendefinisikan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran

perusahaan. Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh.

Menurut Chapman yang dikutip Dale Timple, lima landasan kepemimpinan yang kokoh adalah :

- 1) Cara berkomunikasi
- 2) Pemberian motivasi
- 3) Kemampuan memimpin
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Kekuasaan yang positif

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan cara pandang pegawai terhadap tugas, pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan. Sikap ini secara realita di turunkan dari pandangan dan nilai yang ada dan hidup dalam budaya masyarakat yang ada di sekitarnya. Begitu kuat aspek budaya tersebut mempengaruhi pola perilaku birokrasi, sehingga apabila program-program pemerintah mengalami kegagalan (hambatan), yang dijadikan kambing hitam adalah budaya.

Menurut Ndraha (1999:80-81) budaya kerja adalah pikiran dasar yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Selanjutnya Shein, Moorhead dan Griffin dalam Eugene McKenna dan Nic Beech (2002:63) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah pola asumsi mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan, berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal (Shein). Sedangkan menurut Moorhead, budaya kerja merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Budaya kerja (Ndraha, 1999:81) dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Sikap terhadap pekerjaan (kesukaan akan kerja dibandingkan dengan pekerjaan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya).
- 2) Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan metode penelitian di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis, yaitu :

- 1) Variabel motivasi, disiplin kerja, kompetensi kepemimpinan, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Pratama Sangatta.
- 2) Variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tri Karya Pratama.

Metode Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Independen (X) di dalam penelitian ini berjumlah lima variabel, yaitu :

- | | | |
|----|---|----------------|
| X1 | = | motivasi |
| X2 | = | disiplin kerja |
| X3 | = | kompetensi |
| X4 | = | kepemimpinan |
| X5 | = | budaya kerja |

Sedangkan variabel Dependen (Y) di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional

Sesuai dengan identifikasi variabel penelitian, maka setiap variabel tersebut perlu diberi definisi agar tidak terjadi kesalahan dalam penafsirannya, yaitu :

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan KSP Tri Karya Pratama berdasarkan aturan dan standar yang berlaku pada KSP Karya Pratama dengan indikator :

- 1) Hasil pekerjaan
- 2) Kecepatan kerja
- 3) Proses kerja
- 4) Kualitas pekerjaan
- 5) Inisiatif

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pribadi dari karyawan yang disertai dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan agar memperoleh hasil kerja maksimal. Indikatornya adalah :

- Kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, papan)
- Rasa aman
- Hubungan rekan kerja

- Penghargaan dan pengakuan
- Pengembangan karir

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh atas dasar kesadaran dengan memenuhi ketentuan dan peraturan, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Indikatornya adalah :

- Absensi
- Aturan kerja
- Sanksi

Kompetensi (X3)

Kompetensi atau kemampuan kerja adalah keadaan dimana karyawan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya. Indikatornya adalah :

- Pendidikan terakhir
- Pelatihan/seminar/workshop
- Jenjang karir/golongan

Kepemimpinan (X4)

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Indikatornya adalah :

- Cara komunikasi
- Kemampuan memimpin
- Pengambilan keputusan
- Sikap dan perilaku

Budaya Kerja (X5)

Budaya kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap tugas, pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan. Sikap ini secara realita di turunkan dari pandangan dan nilai yang ada dan hidup dalam budaya masyarakat yang ada di sekitarnya. Indikatornya adalah :

- Nilai-nilai perusahaan
- Iklim perusahaan
- Gaya kepemimpinan

Untuk menentukan nilai masing-masing variabel, jawaban diukur dengan skoring berdasarkan skala likert. Nilai skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1. Penentuan skor ini berdasarkan pada pendapat Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999:77) bahwa seorang peneliti dalam menentukan skor ada yang mengemukakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Proses pemberian skor pada variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skor 1 adalah kategori sangat tidak baik

2. Skor 2 adalah kategori tidak baik
3. Skor 3 adalah kategori cukup baik
4. Skor 4 adalah kategori baik
5. Skor 5 adalah kategori sangat baik

Untuk mendapatkan kelas interval dalam pengelompokan dari skoring 1 sampai dengan 5, dilakukan dengan cara menghitung nilai rata-rata dari masing-masing responden.

Interval dihitung dengan rumus :

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan nilai interval tersebut, maka dapat dibuat kelas interval distribusi kriteria pendapat dari responden sebagai berikut :

- 1) 1,00 - < 1,80 = sangat tidak baik
- 2) 1,80 - < 2,60 = tidak baik
- 3) 2,60 - < 3,40 = cukup baik
- 4) 3,40 - < 4,20 = baik
- 5) 4,20 - < 5,00 = sangat baik

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Tri Karya Pratama Sangatta kabupaten Kutai Timur. Penelitian dilakukan bulan Mei 2014.

Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang diperoleh dari pengumpulan data primer dan sekunder melalui metode observasi dan kuesioner.

1) Data Primer

Pengumpulan data secara langsung dengan metode kuesioner (daftar pertanyaan) dan interview (wawancara) kepada responden. Data primer tersebut adalah : motivasi, disiplin kerja, kompetensi, kepemimpinan dan budaya kerja.

2) Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder diperoleh dari KSP Tri Karya Pratama Sangatta kabupaten Kutai Timur, yaitu dengan metode pencarian data melalui buku Laporan Tahunan, bank data, dll.

Populasi dan Sampel

Menurut Kuncoro (2003:103) dalam bukunya Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Menulis dan meneliti Tesis mengatakan populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 67 karyawan. Jumlah sampel yang diambil adalah

sebanyak 67 responden sesuai dengan populasi yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) Kuesioner
Teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden
- 2) Observasi
Pengamatan langsung ke objek yang menjadi pusat penelitian guna mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dan penulisan tesis ini.
- 3) Penelitian dokumen
Penelitian dengan memeriksa catatan-catatan atau file dari data dan buku laporan-laporan yang ada.
- 4) Wawancara
Melakukan pembicaraan secara langsung kepada pembina dan ketua serta manajer KSP Tri Karya Pratama untuk mendapatkan atau memperoleh petunjuk-petunjuk, keterangan-keterangan yang dapat melengkapi data yang ada. Pengumpulan data berdasarkan kuesioner yang disebarikan kepada seluruh karyawan yang kemudian penulis masukkan ke dalam program SPSS untuk menguji kevalidan data dan ternyata hasilnya adalah valid dan reliabel, maka penelitian penulis teruskan dengan menganalisa data menggunakan analisa linear berganda.

Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan disamping itu karena menggunakan variabel bebas lebih dari satu, maka model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

dimana :

Y = kinerja pegawai

X1= motivasi

X2= disiplin kerja

X3 = kompetensi

X4 = kepemimpinan

X5 = budaya kerja

e = error kesalahan

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$ = koef. Regresi

Teknik Analisis

Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20 dengan langkah sebagai berikut:

- Menentukan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas multipel korelasi (R) untuk masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y).
- Korelasi partial (r) untuk setiap variabel bebas (X)
- Hasil uji F dan uji t
- Tingkat probabilitas masing-masing variabel

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis pertama yang diajukan ditolak atau diterima, maka dilakukan melalui uji F sebagai berikut :

- Pengujian Hipotesis pertama menggunakan uji F yaitu digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan rumus menurut Algifari (1997:102) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Kriteria Hipotesis :

$H_0 : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 : b_6 : b_7 = 0$

$H_a : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 : b_6 : b_7 \neq 0$

Apabila nilai F Hitung lebih besar dari pada F Tabel, maka hipotesis H_0 ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) di terima.

- Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan Uji t, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat bebas.

Kriteria Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$

$H_a : b_1 \neq 0$

Apabila nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel, maka hipotesis H_0 ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Untuk melihat pengaruh dominan yang berasal dari Uji t dengan melihat nilai standar koefisien Beta terbesar.

- Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yang dilakukan dengan pengujian dengan asumsi yang mendasar

pelaksanaan regresi linier berganda supaya hasilnya dapat diandalkan, maka perlu diuji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:91), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan hasil variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai-nilai toleransi < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali(2005:95) uji heteroskedastisitas digunakan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedstisitas yaitu melihat penyebaran dari varian residualnya.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu gejala adanya korelasi diantara semua variabel dari serangkaian observasi yang disusun menurut urutan waktu, juga adanya korelasi antara variabel pengganggu (disturbance error). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala autokorelasi, digunakan cara melakuakn pengujian secara rutin atau seri dalam menghitung residu yang ditaksir dalam analisis regresi. Uji gejala ini sangat diperlukan pada penelitian eksperimen. Sedangkan penelitian ini berupa *expost - facto* sehingga disini tidak dibuktikan secara terinci. Menurut Imam Ghozali dalam bukunya *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (2005:96), pendekatan dalam masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin – Watson (DW Test). Menurut Algifari dalam bukunya *Statistika Induktif* (2000:89), untuk melihat nilai autokorelasi dilakukan dengan uji DurbinWatson (ujiDw).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini variabel yang dimasukkan pada model yang diteliti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) adalah variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kompetensi (X3), kepemimpinan (X4) dan budaya (X5). Hal ini sejalan dengan permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan pada bab 1, maka

untuk menjawab permasalahan pertama dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini.

Tabel 1
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,891(a)	,794	,777	,20379	1,937

Dari tabel model Summary memperlihatkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,891 dan koefisien diterminasi R square sebesar 0,794 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variable motivasi (X1), disiplin (X2), kompetensi (X3), kepemimpinan (X4), dan budaya (X5) terhadap kinerja karyawan KSP Tri Karya Pratama tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variable motivasi (X1), disiplin (X2), kompetensi (X3), kepemimpinan (X4), dan budaya (X5) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 79,4 %, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian. Artinya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan KSP Tri Karya Pratama tidak terbatas dari lima variabel yang diteliti tetapi masih ada variabel lainnya yang dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja karyawan, misalnya pengawasan, pendapatan, lingkungan dan lain-lain.

Hasil penelitian ini menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis penelitian pertama sejalan dengan teori yang telah dikemukakan pada bab 2, yaitu teori dari Simamora (2004:342) yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor; pertama, faktor individu terdiri dari kemampuan/keahlian, latar belakang, demografi; kedua, faktor psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi dan disiplin kerja; ketiga, faktor organisasi, yaitu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Selain Simamora, Hasibuan (2005:94) mengatakan kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Pembahasan secara partial dapat dijelaskan seperti berikut:

- 1) Variabel motivasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini menggambarkan bahwa motivasi yang diberikan oleh KSP Tri Karya Pratama yang terdiri dari indikator kebutuhan sandang/pangan/papan, rasa aman, hubungan sesama rekan, pengakuan/penghargaan, dan pengembangan karir belum mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk

menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. Indriyo dan Agus (1999:126) mengatakan bahwa salah satu teknik untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan motivasi kepada karyawan agar terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Artinya, selain faktor fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan pengakuan (aktualisasi diri), dibutuhkan lebih banyak motivasi untuk meningkatkan prestasi karyawan.

- 2) Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang menggambarkan disiplin kerja dengan indikator kesadaran terhadap aturan, jumlah absensi, sikap pribadi dan sikap terhadap atasan belum sepenuhnya dijalankan karyawan. Ermaya (1997:128) berpendapat bahwa memahami sistem kerja dan mematuhi berdasarkan aturan, norma yang tertulis maupun tidak tertulis secara mendalam pada diri pribadi adalah sesuatu yang harus dilakukan untuk mencapai keberhasilan tugas.
- 3) Variabel kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2005:15) yang mengatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal

dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja yang dipengaruhi lingkungan.

- 4) Variabel Kepemimpinan (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Jan A.F. Stoner yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Pembahasan mengenai kepemimpinan tidak lepas dari siapa yang memimpin yang sering disebut sebagai pemimpin. Dale Timple (1991) mendefinisikan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.
- 5) Variabel budaya (X6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa budaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ndraha (1999:80-81) yang mengatakan bahwa budaya kerja adalah pikiran dasar yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Tabel2
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,460	,221		2,083	,041		
	X1	,066	,067	,070	,986	,328	,669	1,4
	X2	,075	,054	,099	1,397	,167	,670	1,4
	X3	,472	,063	,578	7,547	,000	,576	1,7
	X4	,174	,067	,221	2,599	,012	,466	2,1
	X5	,116	,053	,142	2,182	,033	,796	1,2

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kompetensi (X3), kepemimpinan (X4) dan budaya (X5) terhadap kinerja karyawan KSP Tri

Karya Pratama tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kompetensi (X3), kepemimpinan (X4) dan budaya kerja (X5) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 79,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian. Terbukti dari hasil uji F dan signifikansi yang menunjukkan

nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dengan tingkat alpha 0.05, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kompetensi (X3), kepemimpinan (X4), budaya (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Tri Karya Pratama terbukti benar atau hipotesis pertama diterima.

Secara parsial variabel motivasi (X1), disiplin (X2) berpengaruh tidak signifikan, sedangkan kompetensi (X3), kepemimpinan (X4) dan budaya (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Tri Karya Pratama. Hasil uji t membuktikan signifikansi terkecil terjadi pada variabel kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha 0,05, maka hipotesis kedua yang menyatakan variabel kompetensi adalah dominan terbukti benar atau hipotesis kedua diterima.

Hubungan fungsional antara variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kompetensi (X3), kepemimpinan (X4), budaya (X5) terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dengan model berikut:

$$Y = 0,460 + 0,066 X1 + 0,075 X2 + 0,472 X3 + 0,174 X4 + 0,116 X5$$

Kelima variabel independen yang diteliti dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja karyawan KSP Tri Karya Pratama, terbukti dari hasil asumsi klasik yang membuktikan tidak adanya multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 1994. *A Handbook of Human Resources Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Baron, Robert A, Jerald Greember. 1996. *Behaviour in Organization : Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allyn and Bacon.
- Davis, Keith. 1972. *Human Behaviour at Work : Human Relational Organizational Behaviour*. New York : Mc. Graw Hill.
- Shozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, H. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Supranto. 1982. *Statistika Untuk Pimpinan dan Usahawan*. Jakarta : Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : FokusMedia.

Siagian, Sondang P. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Gunung Agung.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Timpe, A. Dale. 2000. *Produktivitas, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.