



Tersedia online di  
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/fimek>



**Risk**

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DUTA MANDIRI MAKMUR KEPUNG - KEDIRI

Enni Sustiyatik<sup>1</sup>, Henry Kusuma<sup>2</sup>, Annisa Tri Andini<sup>3</sup>

<sup>1234</sup> *Fakultas Ekonomi Universitas Kediri*

<sup>1</sup> [ennisustiyatik@unik-kediri.ac.id](mailto:ennisustiyatik@unik-kediri.ac.id)

### **Artikel History:**

Artikel masuk : 16-05-2020

Artikel revisi : 28-05-2020

Artikel diterima : 31-05-2020

### **Keywords:**

*Work Environment, Employee*

*Competency, Job Satisfaction,*

*Employee Performance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur Kepung – Kediri. Data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer berasal dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner dan data sekunder dari arsip dan berkas KSP Duta Mandiri Makmur. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana sampel yang digunakan berjumlah 52 responden yang merupakan karyawan pada KSP Duta Mandiri Makmur Kepung- Kediri. Teknik kuantitatif digunakan pada penelitian ini sebagai metode dalam menganalisis data. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kinerja para karyawan, selain itu juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

### **ABSTRACT**

---

*This study aims to identify the effect of work environment, job satisfaction and employee competence on employee performance of the Duta Mandiri Makmur Kepung Savings and Loan Cooperative - Kediri. Primary and secondary data are used in this study. Primary data comes from the results of respondents' responses to questionnaires and secondary data from the KSP Duta Mandiri Makmur archives and files. The sampling method used the census method, where the sample used totaled 52 respondents who are employees of KSP Duta Mandiri Makmur Kepung-Kediri. Quantitative techniques are used in this study as a method of analyzing data. From this research, it is found that the work environment, employee competence and job satisfaction simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. From the results of these studies it can be concluded that the job satisfaction felt by employees can improve the performance of employees, besides that it can also be used as a consideration in making policies so that employee performance can be maximized.*

---

## **PENDAHULUAN**

Koperasi Indonesia merupakan sebuah organisasi yang bergerak pada sektor ekonomi rakyat yang memiliki watak sosial dengan beranggotakan orang-orang, badan-badan hukum koperasi sebagai tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama dengan berdasar atas asas kekeluargaan (UU No. 12 tahun 1967).

Dalam menjalankan kegiatannya, koperasi memiliki karyawan yang ditempatkan pada masing-masing bidang keahlian. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi organisasi maupun perusahaan, sejalan dengan penelitian (Hasibuan, 2003: 202) karyawan menjadi perencana, pelaksana, pendaki yang selalu berkedudukan penting dalam merealisasikan tujuan dan cita-cita perusahaan. Karyawan pada perusahaan merupakan faktor kunci kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan di masa yang akan datang, oleh karena itu perlu adanya evaluasi sumber daya yang harus dilakukan untuk mendukung keberhasilan perusahaan tersebut. Perkembangan suatu perusahaan diharapkan dapat meningkat lebih pesat

dengan didukung adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, namun hal sebaliknya akan terjadi apabila sumber daya manusia pada perusahaan tersebut tidak dapat dikelola dengan baik, karyawan yang dihasilkan akan menjadi kurang berkualitas, sehingga perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik bahkan dapat menimbulkan kepailitan.

Menurut (Handoko, 2000: 2) salah satu tantangan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang menyangkut kebutuhan karyawan adalah mewujudkan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan motivasi pada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan aktif, semangat dan produktif.

(David & Newstrom, 1997: 109) mengatakan bahwa kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

(Budianto 2015) menyatakan “bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Tidak hanya kondisi lingkungan kerja, kinerja karyawan tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut dalam sebuah organisasi dimana mereka bekerja.

(Wood et al, 2001), (Robbins & Judge, 2007) serta (Harris, 2000) memaparkan bahwa konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*aptitude*) dan kemampuan (*ability*). Kompetensi kepribadian karyawan yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau memberikan pengaruh dalam keefektifan kinerja individu. Hal ini sejalan dengan penelitian (Winarti, 2011) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan memacu pengoptimalan kinerja karyawan dalam bekerja.

Disamping lingkungan kerja dan kompetensi, suatu cara perusahaan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah dengan mengukur tingkat kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menggembirakan dan mencintai pekerjaan yang sedang digelutinya. Adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Irawan, 2015) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika kepuasan karyawan juga mengalami peningkatan.

Berdasarkan hal tersebut segala kebutuhan karyawan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu mengamati dan mengetahui segala masalah atau

kendala- kendala yang dialami oleh karyawan karena hal tersebut juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu 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. setiap hari karyawan melayani masyarakat yang membutuhkan biaya dengan proses cepat dan mudah asalkan syarat-syarat dipenuhi modal langsung bisa di proses dalam hitungan jam. Dalam melakukan suatu pekerjaan terkadang timbul rasa bosan atau penurunan kinerja yang disebabkan oleh hal – hal tertentu sehingga norma kerja menjadi rendah.

Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai norma kerja yang tinggi ,sebab dengan norma kerja yang tinggi di harapkan kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan . Namun dalam meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompetensi karyawan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang disampaikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur Kepung - Kediri ”**

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang berada pada lingkungan para pekerja yang memberikan pengaruh pada karyawan disaat melaksanakan pekerjaan. Menurut Nuraini, 2013:97 bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di lingkungan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, ketenangan, kebersihan dan peralatan kerja (Isyandi, 2004: 134). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan kondisi yang ada disekitar karyawan yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya disuatu perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang memiliki fasilitas pendukung dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2012: 45) adalah hubungan karyawan, suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Hubungan karyawan merupakan faktor yang

mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan dengan rekan kerja dimana karyawan yang memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja akan memilih bertahan dalam organisasi tersebut. Suasana kerja, seorang karyawan akan lebih bersemangat apabila suasana kerja mendukung dan membuat ia merasa nyaman, seperti halnya pencahayaan ruangan, keamanan ruangan dan ventilasi udara yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, dan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain kedua hal tersebut, fasilitas kerja yang baik juga dapat menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan fasilitas pendukung yang lengkap dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang dan menyukai pekerjaannya (Putri, 2014). Menurut (Suwatno, 2011) kepuasan kerja dari sudut pandang karyawan adalah suatu perasaan senang yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan menurut sudut pandang perusahaan kepuasan kerja merupakan tingkat produktivitas, sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Sudibya, 2012) Kepuasan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kontribusi pada kinerja organisasi. (Koesmono, 2005) menyatakan bahwa "Job satisfaction may be as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences"

Indikator dalam kepuasan kerja menurut (Siagian, 2007: 295) adalah sifat/ kepribadian karyawan, variasi pekerjaan, umpan balik dari hasil pekerjaan, penerimaan anggota, kelompok kerja, dan situasi lingkungan kerja. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa indikator yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya yaitu dengan diketahuinya sifat atau kepribadian karyawan yang berbeda maka tingkat kepuasannya juga berbeda, begitu juga dengan variasi pekerjaan, umpan balik dari hasil pekerjaan, penerimaan anggota kelompok kerja dan situasi lingkungan kerja juga merupakan indikator dari terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila dikaitkan dengan indikator yang juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Nawawi, 2008: 195 meliputi imbalan gaji supervise karir kondisi kerja. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat diketahui bahwa yang menjadi indikator dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pimpinan perusahaan sebaiknya memperhatikan imbalan gaji yang diterima karyawan, supervisi yang ada pada perusahaan, peningkatan jenjang karir yang ada ada perusahaan yang nantinya juga

akan disusul dengan peningkatan kesejahteraan hidup karyawan serta kondisi kerja yang ada dalam arti keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

### **Kompetensi Karyawan**

“Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3)”. Kompetensi dapat dikatakan sebagai karakter seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara individu yang mempunyai hubungan sebab akibat dengan kriteria penilaian di suatu perusahaan. *“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”*

Indikator dalam kompetensi karyawan berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 terdapat 3 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Menurut (Hutape, 2008: 28) pengetahuan merupakan suatu wawasan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Keterampilan merupakan kemampuan dari karyawan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan sikap merupakan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas seperti halnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi karyawan merupakan tingkat pengetahuan, kemampuan dan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu aspek penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Menurut (Mangkunegara, 2009: 67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang". Menurut (Wibowo, 2010: 7) "Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian prestasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dalam kinerja karyawan adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap dan situasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Metode ini dipilih dikarenakan jumlah populasi pada KSP Duta Mandiri Makmur tidak mencapai 100. Sehingga penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel

penelitian ini. Metode sensus diterapkan pada populasi yang mempunyai jumlah populasi dibawah 100, dan penggunaaansampel dapat menggunakan seluruh sampel yang ada (Arikunto, 2010:134-185).

Kegiatan penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober hingga Desember 2016 di KSP Duta Mandiri Makmur Kepung- Kediri.

### Metode Pengumpulan Data

Data primer dan data sekunder digunakan pada penelitian ini. Data primer penelitian ini diambil dari hasil tanggapan responden pada kuesioner. Dan data sekunder menggunakan dokumen dan arsip perusahaan yang dibutuhkan. Jumlah sampel sebanyak 52 responden yang menjadi karyawan di KSP Duta Mandiri Makmur Kepung- Kediri. Pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner.

### Metode Analisis Data

Tahap selanjutnya data yang sudah ada akan dianalisis. Analisis data menggunakan teknik kuantitatif dimana analisis ini dilakukan dengan cara membandingkan data yang telah berbentuk angka .

Dalam tahap ini dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner, regresi linier berganda. Serta uji F, uji T dan koefisien determinasi digunakan untuk uji hipotesis

## HASIL & PEMBAHASAN

### Hasil Uji

#### 1. Uji Validitas

Berikut hasil dari pengujian validitas yang disajikan dalam tabel 4. 1

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Instrumen

Kode Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket	Kode Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
X1.1	0.691	0.273	Valid	X2.6	0.545	0.273	Valid
X1.2	0.732	0.273	Valid	X3.1	0.697	0.273	Valid
X1.3	0.318	0.273	Valid	X3.2	0.732	0.273	Valid
X1.4	0.691	0.273	Valid	X3.3	0.478	0.273	Valid
X2.1	0.744	0.273	Valid	X3.4	0.351	0.273	Valid
X2.2	0.690	0.273	Valid	Y1.1	0.412	0.273	Valid
X2.3	0.284	0.273	Valid	Y1.2	0.714	0.273	Valid
X2.4	0.323	0.273	Valid	Y1.3	0.544	0.273	Valid

X2.5	0.361	0.273	Valid	Y1.4	0.676	0.273	Valid
------	-------	-------	-------	------	-------	-------	-------

Sumber : data diolah peneliti 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas seluruh item pernyataan kuesioner dikatakan valid karena seluruh item bernilai lebih besar dari r hitung.

## 2. Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas kuesioner yang disajikan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.707	0,273	Reliabel
Kompetensi karyawan	0.673	0,273	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.705	0,273	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.710	0,273	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai alpha cronbach's lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis linear berganda yang disajikan dalam tabel 4.3

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,603	7,222		1,468	,149		
x1	-,211	,237	-,142	-,889	,379	,618	1,618
x2	,182	,121	,224	1,497	,141	,700	1,429
x3	,419	,166	,357	2,526	,015	,783	1,277

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah peneliti, 2017



Berdasarkan hasil uji analisis diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 10,603 - 0,211 X_1 + 0,182 X_2 + 0,419 X_3 + e$

**4. Uji T**

Berdasarkan hasil tabel 4.3 diperoleh pernyataan bahwa:

- a. Nilai t hitung  $-0,889 < 2,08$  dan sig t  $0,379 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.
- b. Nilai t hitung  $1,497 < 2,08$  dan sig t  $0,141 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.
- c. Nilai t hitung  $2,526 > 2,08$  dan sig t  $0,015 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

**5. Uji F**

Tabel 4.4 Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,567	3	5,856	5,262	,003 <sup>b</sup>
	Residual	53,414	48	1,113		
	Total	70,981	51			

a. Dependent Variable: y

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

Sumber : data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil bahwa nilai f hitung  $5,262 > 1,584$  dan sig f hitung  $0,003 < 0,05$  sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

**6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,497 <sup>a</sup>	,247	,200	1,055	2,464

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

b. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel di atas diambil nilai dari *Adjusted R Square* karena variabel bebas berjumlah lebih dari 2 sehingga didapatkan nilai 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 20% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai adjusted r square cenderung mendekati nol (0) maka dapat disimpulkan kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil lingkungan kerja bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budianto, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, kondisi lingkungan kerja pada KSP Duta Mandiri Makmur dapat dikatakan sangat rendah sehingga kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kompetensi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan (Winanti, 2013) yang menyatakan bahwa hasil kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, kompetensi karyawan dianggap kurang penting bagi karyawan KSP Duta Mandiri Makmur.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irawan, 2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan KSP Duta Mandiri Makmur menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi karyawan dan Kepuasan Kerja

##### Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai, kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya serta kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kinerja para karyawan di KSP Duta Mandiri Makmur.

#### SIMPULAN & SARAN

##### Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kinerja para karyawan, selain itu juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

##### Saran

Peneliti memberikan beberapa masukan dan saran bagi KSP sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan serta memaksimalkan kinerja karyawan. Sebaiknya pihak atasan agar lebih meningkatkan lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan kepuasan karyawan karena ketiga hal tersebut secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut mengenai variabel lain seperti insentif, reward, promosi jabatan dan sebagainya .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. A., & Budianto, T. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA ( PERSERO ) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I JAKARTA, 3(1).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT Bumi Aksara
- Hutapea dan Thoha, 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Irawan, C. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAFI KEMAJAYA ABADI*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Universitas Muhammadiyah Pontianak. Retrieved from  
<http://repository.unmuhpnk.ac.id/210/>

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

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

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.

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

Winanti, M. B. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.