

2132-Article Text-7533-1-15- 20220721.docx

by

Submission date: 31-Jul-2022 09:32PM (UTC-0400)

Submission ID: 1877426878

File name: 2132-Article Text-7533-1-15-20220721.docx (227.91K)

Word count: 1857

Character count: 11942

3
**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UD. SARI DAUN NGANJUK**

Dhiki Hendra Sa⁴tra¹, Sigit Wisnu Setya Bhirawa², Restin Meilina³
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
dhikihendrasaputra@gmail.com

16

Informasi artikel :

Tanggal Masuk :

Tanggal Revisi :

Tanggal diterima:

Abstract

UD. Sari Daun Nganjuk is a clove processing industry in Nganjuk which was established in 2010. UD. Sari Daun Nganjuk is a company that oversees rural products, especially those that use dried clove leaves by distillation of dry clove leaves using steam purification. at the UD processing plant. Sari Daun Nganjuk found several human resource problems such as initiative, leadership and the work environment that are still under-appreciated at UD. The leaf juice is drooping. This study aims to be used properly by UD. Sari Daun²¹anjuk as a source of perspective to promote the presentation of UD's²⁰performance. The leaf juice is drooping. This study examines whether there is an influence between incentives, ¹³adership and work environment on the performance of UD. The leaf juice is drooping. processing info²⁵tion in the results of the study indicate that the factors of incentives, leadership and work environment greatly affect the performance of UD employees. The leaf juice is drooping. it is known that the research uses a reliability coefficient with a value of 68.2%, representative performance is influenced by the strength of incentives, leadership and work environment, with the remaining 31.8% influenced by various elements not identified in this assessment.

Keywords: Training, Motivation, Skills, Employee productivity.

Abstrak

UD. Sari Daun Nganjuk merupakan industri pengolahan cengkeh di Nganjuk yang berdiri sejak tahun 2010. UD. Sari Daun Nganjuk adalah perusahaan yang menaungi produk pedesaan khususnya yang menggunakan daun cengkeh kering dengan penyulingan daun cengkeh kering menggunakan pemurnian uap. di pabrik pengolahan UD. Sari Daun Nganjuk menemukan beberapa permasalahan sumber daya manusia seperti inisiatif, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang masih kurang diperhatikan di UD. Sari daun nganjuk. Penelitian ini bertujuan agar dapat dimanfaatkan dengan baik oleh UD. Sari Daun Nganjuk sebagai sumber perspektif untuk mempro²⁵sikan presentasi kinerja UD. Sari daun nganjuk. penelitian ini mengkaji apakah ada pengaruh antara ¹⁴entif, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja UD. Sari daun nganjuk. pengolahan informasi dalam Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan UD. Sari daun nganjuk. diketahui penelitian menggunakan koefisien reliabilitas dengan nilai ⁴,2%, kinerja representatif dipengaruhi oleh kekuatan insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja, dengan 31,8% sisanya dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak diidentifikasi dalam penilaian ini.

Keywords: Pelatihan, Motivasi, Keterampilan, Produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

Sebuah Organisasi/perusahaan sangat membutuhkan SDM yang terampil dan berkualitas karena mereka harus mau berjuang agar dapat bertahan dalam jangka panjang (Bangun, 2018). SDM memainkan peran penting dalam setiap organisasi. Dengan tujuan akhir untuk menjaga stamina organisasi harus didukung oleh unsur-unsur yang memadai terutama SDM. SDM dalam organisasi berusaha untuk menjadi pekerja yang memiliki

kualitas eksekusi yang tinggi. Kualitas Perwakilan adalah perwakilan yang berbakat dan siap untuk setia memahami pekerjaan mereka. Sifat perwakilan harus terlihat dalam konsekuensi pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dalam waktu yang lebih terbatas, sehingga efisiensi karyawan yang kuat dan efektif pada akhirnya dapat dicapai. Jika pameran perwakilan itu bagus, maka visi dan misi organisasi juga akan tercapai dengan baik.

Insentif terdiri dari dua bagian, pembayaran langsung meliputi angsuran yang telah diterima sebagai upah, tingkat upah, motivasi, komisi dan insentif. Menurut (Mangkunegara, 2019), Insentif adalah suatu bentuk inspirasi yang dikomunikasikan sebagai uang tunai berdasarkan pelaksanaan yang unggul dan juga merupakan rasa pengakuan asosiasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen terhadap asosiasi (organisasi). Menurut (Saputra dan Sumantri, 2018) Besar kecilnya motivator mempengaruhi inspirasi kerja. Dalam hal perwakilan tidak menerima dorongan yang sesuai dengan tingkat penebusan dosa dalam bekerja, maka seringkali para pekerja ini pada saat itu akan lambat bekerja dan tidak memiliki inspirasi yang tinggi. Dengan cara ini, memesan impuls adalah salah satu hal yang paling menarik yang harus menjadi fokus organisasi. Jika motivasi organisasi sesuai, itu akan bekerja pada presentasi perwakilan. Tidak hanya faktor impuls yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif, faktor manajerial juga mempengaruhi pelaksanaan karyawan dalam suatu organisasi.

Seperti yang dinyatakan oleh (Sugiyono, 2018) kepemimpinan merupakan perilaku individu, efek pada orang lain, kolaborasi, koneksi yang berguna antara pekerjaan, posisi kepemimpinan dan pengaruh, dan pandangan orang lain. tentang keaslian. Tugas perusahaan dalam sebuah asosiasi meliputi mendefinisikan tujuan, mengkoordinasikan, membimbing, membujuk dan mengkomunikasikan. Selanjutnya, seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat untuk mengarahkan dan mengkoordinir bawahannya. Kewibawaan yang berhasil sangat dipengaruhi oleh karakter pemimpin. pemimpin yang produktif adalah kepemimpinan yang dapat menjadi pencipta dan inspirasi bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat mendorong pengembangan dan peningkatan kinerja representasional, serta berdampak positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai arahan. tujuan-tujuan yang dinyatakan (Marjaya dan Pasaribu, 2019).

UD. Sari Daun terletak di Jalan Sedudo, Desa Sawah, Kecamatan Sawah, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, Indonesia. UD. Sari Daun memproduksi cengkeh, gagang cengkeh, minyak cengkeh, minyak daun cengkeh, minyak gagang cengkeh, dan minyak nilam. Organisasi ini melayani pengadaan cengkeh dan penyediaan dalam jumlah kecil dan besar. Seperti organisasi pada umumnya, UD. Sari Daun juga menggunakan kerangka kerja 6 hari kerja. Namun, pekerjaan seringkali secara bertahap melampaui kerangka kerja karena pegawai yang tiba-tiba cuti atau tidak mampu bekerja selama jam kerja karena kepentingan lain di luar organisasi atau kondisi kerja yang mempersulit pekerjaan. Hal ini menunjukkan ketidaksiplinan perwakilan yang menyebabkan penurunan efisiensi karyawan dan jika berlanjut akan menyebabkan penurunan kinerja organisasi mengingat siklus penciptaan tidak dapat dipertahankan dilakukan, Informasi partisipasi perwakilan UD. Sari Daun Nganjuk 2018-2021 seharusnya terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. Absensi Karyawan UD. Sari Daun Nganjuk Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Sakit		Absen kecelakaan Kerja	
		Jmlh(hr)	%	Jmlh(hr)	%
2018	56	13	21,8	4	5,5
2019	52	17	26,6	2	1,7
2020	43	14	23,6	5	7,3
2021	40	19	34,6	7	11,6

Tabel 1 dengan jelas menunjukkan bahwa absensi di UD. Sari Daun Nganjuk sangat tinggi dan umumnya akan mengembang, biasanya ditemukan pada periode 2018-2021. Dari informasi ini sangat jelas bahwa tingkat efisiensi karyawan menurun dari satu tahun ke tahun berikutnya. Ketidakhadiran yang paling umum terus menyebar secara konsisten karena karyawan yang diberhentikan. Hal ini penting untuk dilihat oleh organisasi di UD. Sari Daun Nganjuk terhubung dengan lingkungan kerja dan udara yang kuat untuk mencegah perwakilan dari sakit dan kecelakaan kerja sekaligus memberdayakan karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

UD. Sari Daun harus meningkat dari satu tahun ke tahun berikutnya, meskipun pada umumnya masih ada penurunan pada tahun-tahun tertentu. Dalam siklus penciptaan, organisasi telah mencari keamanan untuk menjaga kesejahteraan dan kekuatan karyawannya, tetapi tingkat efisiensi yang normal belum tercapai. Terlampir pada tabel 2 menunjukkan berapa banyak produksi UD. Sari daun nganjuk sebagai berikut:

Tabel 2. Rencana dan Realisasi Produktivitas Tenaga Kerja

No	Tahun	Rencana/tahun(ton)	Realisasi/tahun(ton)	Persentase
1	2018	69.597	63.543	91,3%
2	2019	69.597	75.162	107,9%
3	2020	78.936	77.851	98,6%
4	2021	81.053	72.817	89,8%

Tabel 2 di atas menunjukkan dengan sangat baik bahwa dari tahun 2018-2021 produksi akan cukup sering berubah (dimana-mana), penurunan paling banyak terjadi pada tahun 2021 yaitu hanya 89,8%, sedangkan pada tahun 2019 pengakuan organisasi sudah mencapai 107,9%. Untuk waktu yang lama, produksi hanya 1 tahun yang memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi, terutama pada tahun 2019, karena jumlah karyawan yang sangat besar dan bahan-bahan alami yang terpenuhi, penurunan efisiensi harus mendapat perhatian dari administrasi. mengenai variabel yang mempengaruhinya. Apakah disebabkan kepemimpinan yang kurang baik, kompensasi khususnya insentif yang belum memadai atau lingkungan yang kurang nyaman.

METODE

variabel dalam penelitian ini fokus menguakan as¹⁰ insentif, kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sari Daun¹⁹ penelitian dimulai pada bulan september sampai bulan desember 2021 pada UD. Sari Daun di jalan sedudo, desa sawahan, kecamatan sawahan, kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. menggunakan pendekatan kualitatif yang berpopulasi 40 karyawan UD. Sari Daun nganjuk. untuk memperoleh data primer peneliti menyebarkan kuisioner pada setiap karyawan UD. Sari Daun nganjuk. dan di oleh menggunakan aplikasi SPSS dengan beberapa pengujian seperti analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji hipotesis

23 HASIL PENELITIAN 1. UJI VALIDITAS

tabel 2. UJI VALIDITAS

Variabel	Pernyataan	f-Hitung	f-Tabel	Keterangan
Insentif	X _{1.1}	0,622	0,312	Valid
	X _{1.2}	0,610	0,312	Valid
	X _{1.3}	0,603	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,670	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,716	0,312	Valid
	X _{1.6}	0,791	0,312	Valid
Kepemimpinan	X _{2.1}	0,798	0,312	Valid
	X _{2.2}	0,729	0,312	Valid
	X _{2.3}	0,754	0,312	Valid
	X _{2.4}	0,764	0,312	Valid
	X _{2.5}	0,793	0,312	Valid
	X _{2.6}	0,722	0,312	Valid
Lingkungan kerja	X _{3.1}	0,658	0,312	Valid
	X _{3.2}	0,566	0,312	Valid
	X _{3.3}	0,641	0,312	Valid
	X _{3.4}	0,614	0,312	Valid
	X _{3.5}	0,681	0,312	Valid
	X _{3.6}	0,581	0,312	Valid
Kinerja karyawan	Y _{1.1}	0,630	0,312	Valid
	Y _{1.2}	0,730	0,312	Valid
	Y _{1.3}	0,590	0,312	Valid
	Y _{1.4}	0,524	0,312	Valid
	Y _{1.5}	0,514	0,312	Valid
	Y _{1.6}	0,577	0,312	Valid

pada tabel uji validitas diperoleh setiap data kuisiner pada nilai r hitung semua nilai memiliki angka lebih besar dari nilai r tabel 0.312 yang diartikan semua data kuisiner valid

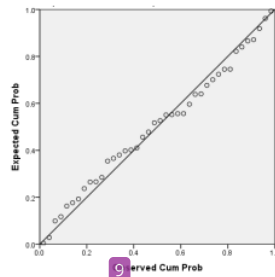
2. UJI RELIABELITAS

tabel 3. UJI RELIABELITAS

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,765	0,6	Reliabel
Insentif (X1)	0,790	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,748	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,738	0,6	Reliabel

Uraian uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai dari keempat variabel insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja memiliki nilai cronbach's alfa $> 0,06$, disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai yang reliabel.

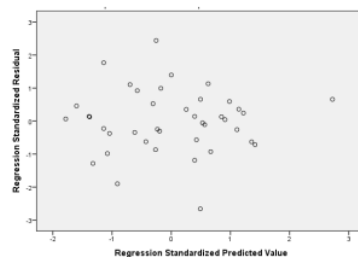
3. UJI NORMALITAS



Gambar 1. Normalitas Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 1 diketahui titik – titik hitam menyebar tepat disekitar garis mengikuti arah diagonal. Disimpulkan bahwa setiap variabel terdistribusi normal

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* gambar 2 bahwa titik – titik hitam menyebar secara tidak teratur serta tersebar baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

5. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

		Coefficients ^a		Standardized
		Unstandardized Coefficients		Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.219	2.388	
	Insentif	.466	.132	.534
	Kepemimpinan	.681	.127	.706
	Lingkungan kerja	.368	.108	.491

pada tabel 4 dapat diketahui variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan UD. Sari Daun ialah variabel kepemimpinan karena memiliki nilai B paling tinggi sebesar 0,681 sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh paling rendah karna memperoleh nilai B 0,368

6. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 5. KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

		Model Summary ^a		
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.682	1.504

pada tabel 5 diketahui Adjusted R Square memiliki nilai 0.682. dapat diartikan besarnya insentif kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam menjalankan variabel kinerja adalah sebesar 68.2% dan sisanya 31.8% yang merupan aspek lainya yang berhubungan terhadap kinerja.

7. UJI t

Tabel 6. HASIL UJI t

		Coefficients ^a		
		Standardized		
Model		Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)		2.632	.009
	Insentif	.534	4.127	.000
	Kepemimpinan	.706	5.832	.000
	Lingkungan kerja	.491	3.632	.000

pada tabel 6 bahwa variabel insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki nilai sig <0.05 maka dapat diartikan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja.

8. UJI F

22

Tabel 7. HASIL UJI F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.209	3	65.403	28.929	.000 ^b
	Residual	81.391	36	2.261		
	Total	277.600	39			

5

pada tabel 7 nilai sig = 0,000 < 0,05 Hal ini berarti secara simultan variabel insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

15

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja mempengaruhi presentasi perwakilan UD. Sari Daun nganjuk Dengan berfokus pada kekuatan insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja yang tepat, kinerja representatif di UD. Sari Daun nganjuk dapat dikembangkan lebih lanjut. Hal ini dapat diandalkan dengan hipotesis yang dikemukakan oleh (Afandi, 2018). Pelaksanaan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja yang sesuai merupakan faktor yang saling terkait untuk mengembangkan kinerja representatif lebih lanjut. Untuk kemungkinan ketiga faktor tersebut diselesaikan dengan prosedur yang benar dan bagus. akan sangat mempengaruhi kinerja representatif dan akan meningkatkan efisiensi di UD. sari daun nganjuk. Untuk eksplorasi tambahan, penting untuk memfokuskan penelitian lebih lanjut pada faktor selain insentif, kepemimpinan, lingkungan kerja, karena ketiga elemen ini memiliki efek residual sebesar 68,2% saat mengisi faktor kinerja yang representatif, sehingga masih ada 31,8% kinerja karyawan di UD. sari daun nganjuk. Hal ini dengan alasan bahwa ada perbedaan perspektif dalam tinjauan ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, saya mengusulkan untuk memilih variabel stabilitas kerja dan inspirasi kerja. Karenanya. Dengan demikian eksplorasi SDM yang lebih baik dapat diperoleh di kemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- [1.] Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- [2.] Bangun, W. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- [3.] Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4.] Marjaya, I. dan Pasaribu, F. (2019) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), hal. 129–147. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- [5.] Saputra, ade eka dan Sumantri, B. A. (2018) "Analisis Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Semi Mandiri Nganjuk," hal. 1–13.
- [6.] Sugiyono (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Fakultas Ekonomi- Universitas Nusantara PGRI.

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	4%
2	text-id.123dok.com Internet Source	2%
3	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
4	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1%
9	jurnal-lp2m.umnaw.ac.id Internet Source	1%

10	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
11	123dok.com Internet Source	1 %
12	agro.kemenperin.go.id Internet Source	1 %
13	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.widyamataram.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
16	Dian Altika Sari. "TRADISI TOMPANGAN DALAM PERSPEKTIF AKUNTANSI", RISTANSI: Riset Akuntansi, 2021 Publication	<1 %
17	Ema Nurzainul Hakimah. ""MENJALIN UKHUWAH MENUMBUHKAN GHIRAH" KEPADA GURU YAYASAN NABEEHA ULYA DESA BLABAK KECAMATAN KANDAT KABUPATEN KEDIRI", Jurnal Abdi Masyarakat, 2019 Publication	<1 %
18	Retno Setyowati, Marjam Desma Rahadhini, Aris Eddy Sarwono. "PENGARUH ORIENTASI	<1 %

PASAR, INOVASI PRODUK DAN INKLUSI
KEUANGAN TERHADAP KINERJA UKM", Jurnal
Riset Entrepreneurship, 2022

Publication

19 dody-hermanto.blogspot.com <1 %
Internet Source

20 journal-stiehidayatullah.ac.id <1 %
Internet Source

21 jurnal.ar-raniry.ac.id <1 %
Internet Source

22 jurnal.iseibandung.or.id <1 %
Internet Source

23 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id <1 %
Internet Source

24 nanopdf.com <1 %
Internet Source

25 www.kompasiana.com <1 %
Internet Source

26 Ni Nyoman Wina Puspasari, Tiara Kusuma
Dewi, Laras Oktaviani. "PENGARUH SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN DI UD. BALI SUNSRI CELUK
SUKAWATI", Journal Research of Accounting
(JARAC), 2021 <1 %
Publication

Exclude quotes On

Exclude matches < 3 words

Exclude bibliography On