

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI KREDIT KUBU GUNUNG TEGALJAYA BADUNG

Nyoman Tri Cahyani Dewi,¹⁾ Ni Nyoman Suryani ²⁾, I Nyoman Mustika ³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : nyomantrichahyanidewi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung. Pengolahan data menggunakan teknik analisis SPSS Versi 24 For Windows Hasil analisis menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, Adanya keterbatasan objek penelitian yang digunakan hanya berfokus pada Gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kompetensi sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership style on employee performance of Kubu Gunung Tegaljaya Badung Credit Cooperative, to determine the effect of work culture on employee performance of Kubu Gunung Tegaljaya Badung Credit Cooperative, and to determine the effect of competence on employee performance of Kubu Gunung Tegaljaya Badung Credit Cooperative. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with a total of 50 employees at the Kubu Gunung Tegaljaya Credit Cooperative, Badung. Data processing using SPSS Version 24 For Windows analysis technique. The results of the analysis conclude that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Kopdit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, work culture has a positive and significant effect on employee performance at the credit cooperative Kubu Gunung Tegaljaya Badung and competence has an

effect positive and significant impact on employee performance at Kopdit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, There is a limited research object that is used only focuses on transformational leadership style, work culture and competence so that it cannot analyze or reach more deeply the factors that can affect employee performance at the Kubu credit cooperative Mount Tegaljaya, Badung.

Keywords: *transformational leadership style, work culture, competence and employee performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat (Almasri, 2016:6). Berikutnya, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai kinerja karyawan yang telah ditentukan (Abdullah, 2017:1). Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2017). Dessler (2016). Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan (Wardhani, dkk 2020:4). Gaya kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan dalam diri setiap individu yang terlibat/ atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi (Novitasari, 2016:6). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan (Wardhani, dkk 2020:4).

Dari uraian tersebut diatas searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novitasari Putri (2016) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan dengan baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera.

Faktor penyebab rendahnya kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh budaya kerja (Hidayat, 2017:69).

Budaya kerja merupakan suatu bentuk acuan interaksi dengan pihak luar menurut Fakhri dalam Rafiie, dkk (2018:6). Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”

beberapa penelitian sebelumnya. diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Anggelina, dkk (2017) dengan hasil penelitian budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Frinaldi (2017) dengan hasil penelitian budaya kerja secara positif mempengaruhi kinerja pegawai di Departemen Perhubungan, Informatika Komunikasi Provinsi Sumatera..

Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan Firstie dan Madina (2017:2). Kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama Fadude, dkk (2019:3). Kompetensi merupakan kecakapan, keterampilan, kemampuan Firstie dan Madina (2017:2). Kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2016) dengan hasil penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dimaksud adalah kompetensi adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan yang bekerja di industri perhotelan, karena karyawan yang sudah memiliki kompetensi akan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan dengan baik. penelitian yang dilakukan oleh Firstie dan Madina (2017) dengan hasil penelitian kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas. Maknanya adalah meningkatkan kinerja pegawai yang baik khususnya di lingkup Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas, maka terlebih dahulu diupayakan peningkatan kompetensi.

Perbedaan hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya menyebabkan perlu kiranya dilakukan kajian ulang secara parsial mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional Budaya kerja dan kompetensi, Terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

1) Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan dalam diri setiap individu yang terlibat/ atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi (Novitasari,

2016:6). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan (Wardhani, dkk 2020:4).

2) Budaya kerja

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja” menurut Triguno (Anggeline, dkk 2017). Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Hidayat, 2017).

3) Kompetensi

Kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama Fadude, dkk (2019:3). Kompetensi merupakan kecakapan, keterampilan, kemampuan Firstie dan Madina (2017:2). Kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya Raffie, dkk (2018:4). Jadi kesimpulannya,

kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pencapaian target kinerja dalam suatu organisasi.

4) Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Raffie, Azis, Idris, 2018). Kinerja merupakan indikator dari baik buruknya keputusan manajemen dalam pengambilan keputusan (Fadude, Tawas, Poluan, 2019). Kesimpulan yang dapat saya ambil dari pengertian diatas, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi.

5) Hipotesis penelitian

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung.

H2 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung.

H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung.

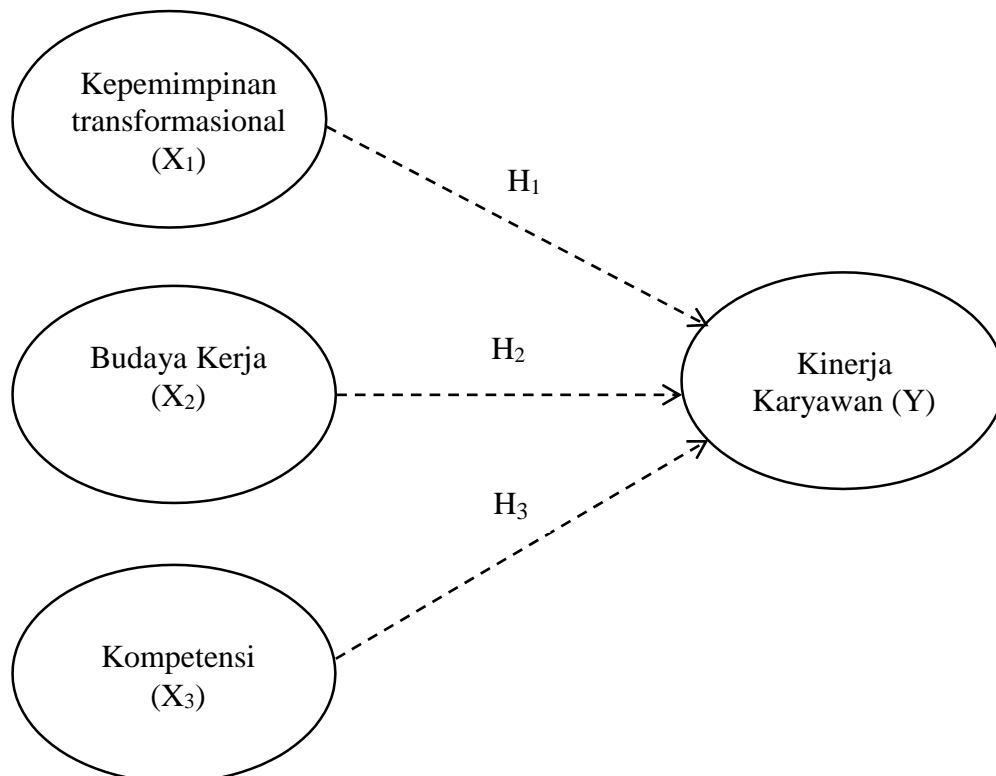
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung yang beralamat Jln. Mudutaki V No.2, Tegaljaya Badung, Dalung, Kuta Utara, Badung, Bali. Sampel dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, sedangkan Pengujian hipotesis

penelitian menggunakan SPSS 24.0 *for Windows*. Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara Kepemimpinan Transformasional,

Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan yang digambarkan melalui kerangka konsep berikut ini

Gambar Kerangka penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti 2021

HASIL PENELITIAN

1) Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01755775
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.071
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel di atas dapat di lihat bahwa asymp. Sig (2-tailed) residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan

demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>
Gaya Kepemimpinan transformasional	0,820	1.220
Budaya kerja	0,931	1.074
Kompetensi	0, 872	1.147

Tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.814	.695		1.171	.248		
	Gaya Kepemimpinan transformasional	.009	.050	.028	.175	.862	.820	1.220
	Budaya Kerja	.019	.033	.089	.586	.560	.931	1.074
	Kompetensi	-.012	.033	-.056	-.359	.721	.872	1.147

a. Dependent Variable: absres

Tabel 5.14 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan transformasional (X₁), Budaya kerja (X₂) dan kompetensi (X₃) adalah lebih besar

dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada heterokedastisitas.

4) Hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.441	2.438		.181	.857		
	Gaya Kepemimpinan transformasional	.423	.176	.284	2.401	.020	.820	1.220
	Budaya Kerja	.395	.114	.385	3.463	.001	.931	1.074
	Kompetensi	.320	.117	.314	2.735	.009	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :
 $Y = 0,441 + 0,423X_1 + 0,395X_2 + 0,320X_3$
 Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan transformasional

(X_1), Budaya kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya kerja dan kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut juga meningkat.

6) Hasil Analisis korelasi berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.437	2.08231

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,687 besarnya nilai R 0,687 ini berada diantara 0,600 - 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan transformasional (X_1), Budaya kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung.

7) Hasil analisis Determinasi

Nilai *Adjusted R.square* = 0,437 atau 43,7%., artinya Gaya Kepemimpinan transformasional (X_1), Budaya kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung adalah sebesar 43,7%. Dan sisanya 56,3% dipengaruhi variabel yang lain.

8) Hasil Uji t (t-test)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.441	2.438		.181	.857		
Gaya Kepemimpinan transformasional	.423	.176	.284	2.401	.020	.820	1.220
Budaya Kerja	.395	.114	.385	3.463	.001	.931	1.074
Kompetensi	.320	.117	.314	2.735	.009	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Gaya Kepemimpinan transformasional (X₁)

Dari Tabel diatas *unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Gaya Kepemimpinan transformasional menunjukkan arah yang positif sebesar 0,423 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan transformasional $0,020 < 0,05$ hal ini berarti H₀ ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, hal ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

- b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Budaya kerja (X₂)

Tabel *unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Budaya kerja (X₂) menunjukkan arah

yang positif sebesar 0,395 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Budaya kerja (X₂) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti H₀ ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, artinya apabila Budaya kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

- c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel kompetensi (X₃)

Tabel *unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel kompetensi (X₃) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,320 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel kompetensi (X₃) $0,009 < 0,05$ hal ini berarti H₀ ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1). Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Gaya Kepemimpinan transformasional meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung,

2). Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Budaya kerja karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung

3). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompetensi karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung

B. Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung adalah sebagai berikut:

- 1). Saran bagi perusahaan .
 - a) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Kompetensi yaitu pada indikator Pengetahuan dan Perilaku memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung untuk dapat meningkatkan pengetahuan karyawan seperti misalnya melalui diklat. Dengan Pengetahuan yang baik akan berdampak pada tingkat efektivitas dan efisiensi perusahaan yang tinggi, dan sebaliknya. Sedangkan pada perilaku karyawan, pimpinan perusahaan dg cara memberikan seminar, lokakarya dan program pelatihan serupa untuk berusaha meningkatkan perilaku etis, menghubungi penasihat.
 - b) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Budaya kerja yaitu pada indikator Kesetiaan karyawan pada perusahaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung untuk dapat meningkatkan Kesetiaan karyawan pada perusahaan seperti misalnya memperhatikan hak-hak karyawan selama mereka bekerja. Hak-hak karyawan ini menjadi salah satu motif untuk karyawan

loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Tidak sedikit karyawan yang tidak betah bekerja di perusahaan yang kurang memperhatikan hak karyawan. Jadi, jika ingin karyawan memiliki kesetiaan jangan lupakan hak mereka yang mencakup: gaji yang sesuai UMK, hak cuti libur, hak untuk mendapatkan training, hak untuk mendapatkan motivasi, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja. Dengan memperhatikan hak-hak karyawan maka dijamin karyawan perusahaan akan loyal dan betah bekerja dan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi meski banyak tawaran dari perusahaan lain.

- c) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Budaya kerja yaitu pada indikator Kompetensi individu memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan Koperasi kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung untuk dapat meningkatkan Kompetensi

individu seperti misalnya diklat-diklat dalam bentuk nonkonvensional, misalnya lewat webinar, lokakarya, atau kursus-kursus online. Punya dana lebih? Mengapa tidak menambah gelar akademik Anda dengan kuliah lagi? Kita tahu, banyak perusahaan yang semakin mempertimbangkan karyawan atau anggota organisasi dengan kompetensi akademik yang lebih baik. Oleh karena itu, kompetensi mandiri menjadi komponen yang semakin penting dalam keberhasilan individu di tempat kerja. Kompetensi diri adalah cara yang efektif, bahkan dalam beberapa kasus menjadi satu-satunya cara untuk mempercepat naiknya jenjang karier.

- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja karyawan agar tetap mengambil variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disamping itu pula peneliti yang berikut mengingat masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Hartiwi, dkk. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 3 No 1.
- Anwari, Muhamad Roshidan, dkk. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap

Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 41 No 1.

- Arwani, Nia Ulfatun Azliz.2018. Analisis Loyalitas Karyawan Kajian Hipotesis Loyalitas Karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan PT.Mustika Energi Pratama.*Skripsi Universitas Mercubuana Yogyakarta.*

- Aviana, Iva., dkk. 2019. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT.Pentawira Agraha Sakti Tuban). *Skripsi*. LPPM Universitas Islam Malang, Vol 8, No.3,1 hal 199-205.
- Dessy, dkk. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau.*Journal Of Management Science* Vol 1 No 1.
- Ekowati, Vivin., Amin, Firqiyatul. 2018. The Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance through Work Satisfaction. *ICONIES* Vol 101.
- Fatikhin, Ferdinan, dkk. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Soekarno Hatta Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 47 No 1.
- Gaffar, Indar Dewi, dkk. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya di Makasar.*Jurnal Riset Edisi XVI*.Vol 3 No 005.
- Giovanni, Tamauka Marcelo, dkk. 2015. Pengaruh Konflik Peran Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Air Manado.*Jurnal EMBA*.Vol 3 No 3.
- Handayati, Ratna. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan di Bank Jatim cabang Lamongan (Studi pada bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* Vol 1 , No 2.
- Hasibuan, Rahman.2017. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan dan Kerja tim terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.*Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Hidayah, Abdul Kholik.2018. The Influence of Individual Characteristic, and Leadership through work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office.*Journal International Accounting Finance and Economics*.
- Hidayat, Rahmat., Cavorina, Anna. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cladtek BI Metal Manufacturing.*Journal of Business Administration* Vol 1, No 2.
- Iresa, Amelia Rahma, dkk. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan. *Jurnal*

Administrasi Bisnis Vol 23 No 1.

Conference Series : Materials Science and Engineering. 337

- Jannah, Amril, dkk. 2020. The Effect Of Competence , Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency. *Journal of Inovative Science and Riset Technology* Vol 5 No 3.
- Julvia, Cristine. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 16 No 1.
- Krisnawati, Siti., Lestari, Yuyun Tri. 2018. Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol 3 285-292.
- Maulana, Subechi, 2015. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Purnamasari, Pupung., Abdilah. 2017. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang. *Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 1 No 2.
- Putri, DO *et al.* 2018. The Effect of Occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *IOP*
- Setiono, Benny Agus. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik
- Siddiqui, Muhammad Nabeel. 2013. Impact of Work Life Confilct on Employee Performance. *Journal of Psychology and Business*. Vol.12 No 3.
- Tobing, John Presly., Zamora, Ramon. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.7, No.3 : 549-562.
- Wangi, Vani., dkk. 2020. Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 7, hal 40-50.
- Wenur, Gabreila, dkk. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol 6 No 1 Hal 51-80.