

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sari Gadung

LUH GEDE PITAWATI, I GUSTI AGUNG AYU AMBARAWATI,
WIDHIANTHINI

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jalan P.B. Sudirman-Denpasar, 80232, Bali
Email: pitawati97@gmail.com
annie_ambarawati@unud.ac.id

Abstract

Effect of Human Resources Competencies and Incentives on the Performance of Cooperative Sari Gadung Employees

Competencies and incentives are directly related to employee performance. Employees who feel satisfied with their jobs will indirectly affect the performance of employees and will affect the development and progress of the cooperative. The purposes of the study: (1) to determine the effect of human resource competence on the performance of Sari Gadung Cooperative employees. (2) to determine the effect of incentives on the performance of Cooperative of Sari Gadung employees. The population is all employees of 30 people. Determination of the sample using the census method, i.e. all cooperative employees are samples in the study. The study measures competence, incentives and performance in ordinal by using a Likert Scale. The data analysis method used is SEM-PLS, with the help of the Smart PLS V.3.0 application. The results showed that competence and incentives had a positive and significant effect on the performance of Sari Gadung cooperative employees. The most influential competency construct is an indicator of employee knowledge in accordance with their main tasks and responsibilities. The incentive construct that has the most influence on employee performance is an indicator of compensation payments during overtime or assignments out of the office. Suggestions for the manager and chairman of the Sari Gadung Cooperative are to pay more attention to incentives and employee salaries, especially when employees take sick leave so that employee performance improves.

Keywords: *competence, incentives, employee performance*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Di dalam zaman modern saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat, serta dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Salah satu cara yang biasanya dilakukan perusahaan adalah dengan merekrut karyawan yang pintar dan memiliki keahlian. Persaingan di dunia kerja menghadapkan organisasi pada efisiensi dan daya

saing yang kuat. Untuk meningkatkan efisiensi tersebut, antara lain diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Menurut Rande (2016), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiawati (2009), menyatakan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan. Kinerja menurut Mangkunegara (2005), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sejak tahun 1896 koperasi mulai ada dan berkembang. Ide-ide perkoperasian tersebut dipopori oleh patih purwokerto yang bernama R. Aria Wiriaatmadja mendirikan koperasi kredit untuk membantu para rakyat yang terlilit hutang (Sitepu dan Hasyim, 2018). Saat ini koperasi mulai kurang menampakkan kinerja serta citra yang lebih baik sehingga pembangunan koperasi pada masa ini kurang mendapatkan perhatian. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UKM Bali, hingga 2013 jumlah koperasi di Bali mencapai 5.217 unit. Jumlah koperasi yang berkualitas baru 68 persen dari jumlah tersebut. Berarti sebagian masih belum berkualitas dan hanya mengejar kuantitas.

Tabanan memiliki ratusan Koperasi baik yang berkecimpung dalam unit usaha simpan pinjam maupun jasa. Di tengah persaingan ketat ini, koperasi baru terus tumbuh di Tabanan. Adanya tambahan sejumlah koperasi baru ini menyebabkan jumlah koperasi yang ada di Tabanan menjadi 568 koperasi.

Perkembangan Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Selemadeg Timur, Kabupaten Tabanan sangat pesat. Pembentukan Koperasi pertama di Selemadeg Timur pada tahun 2003 yaitu di Desa Bantas, sampai tahun 2019 sudah berkembang menjadi enam unit Koperasi Simpan Pinjam. Pada tahun 2005 didirikan koperasi di Desa Gadungan dan sampai tahun 2019 sudah berdiri empat unit koperasi. Pada tahun 2010 di Desa Megati dan Beraban dibentuk masing-masing satu unit koperasi sampai dengan saat ini dan satu unit koperasi lagi dibentuk di Desa Tegal Mengkeb pada tahun 2012. Pada tahun 2013 di Desa Dalang dibentuk satu unit Koperasi dan dua unit Koperasi di Desa Mambang. (Dekopinda Korlap Kecamatan Selemadeg Timur, 2019).

Koperasi Sari Gadung merupakan salah satu Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Tabanan. Koperasi Sari Gadung telah berdiri sejak 22 Oktober 2010 sampai sekarang masih tetap beroperasi. Koperasi ini berlokasi di Desa Gadungan, Kecamatan Selemadeg Timur, Kabupaten Tabanan, Bali. Koperasi ini bergerak dalam bidang simpan pinjam. Koperasi Sari Gadung ini mempunyai jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Jumlah anggota pada Koperasi Sari Gadung tahun 2010 sebanyak 196 orang dan sampai saat ini pada tahun 2018 sudah memiliki

jumlah anggota sebanyak 615 orang. Jadi dari tahun 2010 sampai dengan 2018 terjadi peningkatan persentase jumlah anggota sebanyak 213%.

Sebelum berdirinya Koperasi Sari Gadung, dana didapat dari dana penyertaan GAPOKTAN kemudian dana itu dikelola dijadikan modal operasinya Koperasi Sari Gadung. Dana yang didapat dari penyertaan GAPOKTAN berjumlah Rp 105.000.000 dan ditambah dari dana anggota, simpanan pokoknya Rp 100.000 dan simpanan wajib Rp 5.000/bulan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Gadung?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Gadung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Gadung.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Gadung.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Sari Gadung, Desa Gadungan, Kecamatan Selemadeg Timur, Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan jumlah karyawan terbanyak diantara koperasi yang ada di Selemadeg Timur. Koperasi Sari Gadung memiliki jumlah aset yang semakin meningkat setiap tahunnya. Peningkatan aset dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga menarik untuk diteliti kinerja karyawan koperasi yang diukur dengan kompetensi dan insentif. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei sampai Juli 2019.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Sari Gadung yang berjumlah 30 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua karyawan pada Koperasi Sari Gadung yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif yang meliputi jawaban dari karyawan atas pernyataan kuisioner yang telah dikuantitatifkan, dan data kualitatif meliputi gambaran umum perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang merupakan hasil wawancara langsung dengan manajer dan wawancara dengan seluruh karyawan dengan menggunakan kuisioner, dan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen, buku-buku yang menunjang penelitian, studi kepustakaan, internet, hasil-hasil penelitian sebelumnya.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain wawancara, angket, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Menurut Arikunto (2010), instrument penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrument penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

2.5 Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terbagi atas dua, yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu kompetensi dan insentif (X). Kompetensi (X1) yang terdiri dari empat indikator, yaitu: pendidikan (X1.1), keterampilan (X1.2), motivasi (X1.3), pengetahuan (X1.4). Insentif (X2) yang terdiri dari empat indikator, yaitu : gaji (X2.1), komisi/bonus (X2.2), kompensasi (X2.3), cuti sakit dengan tetap mendapat gaji (X2.4). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Sari Gadung. Teknik pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5. Ketentuan peniaian skor 5 dengan kategori sangat puas, sampai skor 1 dengan kategori sangat tidak puas. Menurut Sugiyono (2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dengan menggunakan penilaian berupa skor.

2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS dengan menggunakan bantuan aplikasi *Smart PLS V.3.0*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* merupakan evaluasi model untuk melihat hubungan antara variabel dengan indikator-indikatornya yang dapat dilihat dari nilai *Convergen Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha*.

1. Validitas Konverge

Validitas konvergen merupakan suatu nilai yang menunjukkan sebuah indikator memiliki hubungan positif terhadap indikator lainnya pada suatu konstruk yang sama. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Nilai validitas konvergen diukur dengan melihat nilai loading factor antara 0,6-0,7 masih dapat diterima dengan catatan bahwa indikator tersebut bukan satu-satunya indikator dalam suatu konstruk dan terdapat indikator lainnya. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *softwaresmart PLS V.3.0*, dapat ditampilkan nilai *outer loading* atau *loading factor* (Tabel 1).

Tabel 1
Niai *Outer Loadings*

No	Faktor	Indikator	Pernyataan	Nilai <i>Outer Loading</i>
1	Kompetensi (X1)	Pendidikan (X1.1)	Tingkat pendidikan sesuai dengan standar minimal koperasi	0,968
		Keterampilan (X1.2)	Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	0,950
		Motivasi (X1.3)	Motivasi bekerja karena sesuai dengan kemampuan dan pendidikan	0,959
		Pengetahuan (X1.4)	Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan	0,972
2	Insentif (X2)	Gaji (X2.1)	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan	0,958
		Komisi/Bonus (X2.2)	Mendapat bonus setelah pencapaian target yang ditentukan	0,959
		Kompensasi (X2.3)	Pemberian uang kompensasi saat lembur atau tugas keluar	0,972
		Cuti sakit dengan tetap mendapat gaji (X2.4)	Tetap mendapatkan gaji tanpa potongan walaupun pernah cuti sakit	0,937
3	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas kerja (Y1)	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan	0,960
		Kualitas kerja (Y2)	Kualitas kerja yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai target yang diharapkan koperasi	0,959
		Efisiensi waktu (Y3)	Penyelesaian laporan dan input data sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,894
		Profesional (Y4)	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan profesional tanpa harus diperintah dahulu oleh atasan	0,942
		Kehadiran (Y5)	Kehadirannya sesuai jadwal dan jam kerja.	0,953
		Kemandirian (Y6)	Mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara mandiri tanpa meminta bantuan orang lain terkecuali menemukan kendala	0,960

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai *outer loadings* atau *loading factor* untuk masing-masing indikator menunjukkan nilai diatas 0,7. Hal tersebut menyatakan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian karena sudah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha, reabilitas gabungan (*composite reliability*) dan nilai AVE masing-masing konstruk. Nilai minimal untuk Chronbach's alpha, reabilitas gabungan (*composite reliability*) minimal 0,7

sedangkan nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata untuk instrumen baru yang belum diuji (Fornell dan Larcker, 1982 dalam Santosa, 2018).

Tabel 2
Reliabilitas Konstruk Laten

No	Konstruk	Cronbach'sv Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
1	Kompetensi	0,969	0,977	0,916	Reliabel
2	Insentif	0,976	0,980	0,893	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,973	0,980	0,926	Reliabel

2. Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan merupakan pengukuran yang menunjukkan sebuah konstruk berbeda dengan konstruk yang lain dengan cara membandingkan nilai pada tabel cross loading. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai cross loading lebih tinggi kepada konstruk atau variabel yang dituju dibandingkan nilai cross loading kepada konstruk lain. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa untuk setiap blok indikator yang berada pada suatu konstruk yang diwakili lebih besar nilainya dibandingkan dengan blok indikator kepada konstruk lain. Semua indikator melebihi kriteria Barclay (1995) yang menyatakan untuk masing-masing indikator nilai cross loading diatas 0,7 dalam Santosa (2018) sehingga validitas diskriminan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3
Output Cross Loading

	Kompetensi (X1)	Insentif (X2)	Kinerja karyawan (Y)
X1.1	0,968	0,865	0,933
X1.2	0,950	0,836	0,831
X1.3	0,959	0,831	0,891
X1.4	0,972	0,802	0,845
X2.1	0,828	0,958	0,901
X2.2	0,863	0,959	0,922
X2.3	0,802	0,972	0,878
X2.4	0,824	0,937	0,887
Y1	0,826	0,870	0,960
Y2	0,896	0,955	0,959
Y3	0,745	0,850	0,894
Y4	0,913	0,865	0,942
Y5	0,905	0,931	0,953
Y6	0,868	0,837	0,960

Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk setiap blok indikator yang berada pada suatu konstruk yang diwakili lebih besar nilainya dibandingkan dengan blok indikator kepada konstruk lain. Semua indikator melebihi kriteria Barclay (1995) yang menyatakan untuk masing-masing indikator nilai cross loading diatas 0,7 dalam Santosa (2018) sehingga validitas diskriminan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Metode lainnya untuk menguji validitas diskriminan suatu indikator adalah dengan melihat perbandingan akar nilai *AVE* sebuah konstruk dengan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk-konstruk lainnya yang didasarkan pada kriteria Fornell-Larcker (Fornell dan Larcker, 1981, dalam Santosa, 2018).

Tabel 4

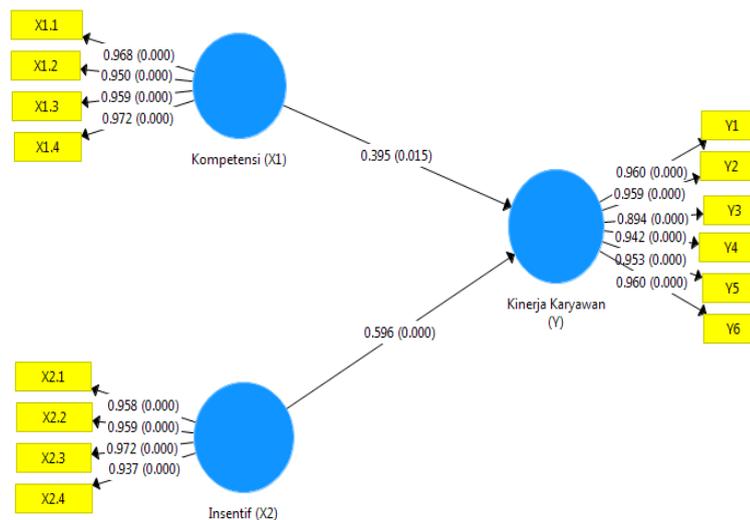
Validitas Diskriminan Tingkat Konstruk Sesuai Kriteria Fornell-Larcker

Konstruk	Insentif (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi (X1)
Insentif (X2)	0,957		
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	0,945	
Kompetensi (X1)	0,867	0,911	0,962

Hasil analisis menyatakan bahwa nilai kolerasi akar *AVE* sebuah konstruk lebih besar terhadap konstruk tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya sehingga uji validitas diskriminan dengan metode perbandingan akar *AVE* tingkat konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan baik/valid.

3.2 Evaluasi Model Struktural(inner model)

Inner model atau model struktural merupakan pengukuran untuk menentukan hubungan atau korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan pengujian model struktural dengan cara uji koefisien determinasi (*R square*), uji GoF (*Goodness of Fit*) dan uji *path coefficients*. Model yang digunakan untuk melihat kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Gadung didalam penelitian ini yang dimodelkan melalui model persamaan struktural (SEM) berbasis (PLS) dengan menggunakan variabel laten diantaranya kompetensi direfleksikan oleh empat indikator berdasarkan konsep (Abdullah, 2013), insentif direfleksikan oleh empat indikator berdasarkan konsep (Hasibuan 2007) dan kinerja karyawan direfleksikan oleh enam indikator berdasarkan konsep (Sedarmayanti, 2011).



Gambar 1
Output Model Persamaan Struktural

1. Uji koefisien determinasi (*R square*)

Uji Koefisien diterminasi merupakan salah satu uji untuk melihat kolerasi antar konstruk dengan melihat nilai *R-square* > 0.25 yang artinya menunjukkan pengaruh yang tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R square* konstruk kinerja karyawan sebesar 0.918. Artinya konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh dua konstruk dalam model penelitian yaitu kompetensi dan insentif sebesar 91,8%, sedangkan 8,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

2. Uji GoF (*Goodness of Fit*)

Pengujian Go Pengujian GoF (*Goodness of Fit*) digunakan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan yang dapat dihitung dengan formula yang diperkenalkan oleh Tehenhaus et al. (2005) dalam Suryawardani (2018) sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE * R\ square} \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan diatas AVE merupakan nilai rata-rata terbobot dengan bobot diperoleh dari jumlah indikator untuk setiap variabel. Menggunakan formula tersebut, maka nilai Gof yang diperoleh 1.584, sebuah nilai yang melebihi nilai ambang 0.50 sehingga model bisa diterima dan analisis bisa dilanjutkan.

Hasil uji *Goodness of Fit* pada model persamaan struktural berdasarkan teori (Ghozali, 2014) dapat dilihat dari nilai SRMR pada output model fut dalam SmartPLS V.3.0. model persamaan struktural dapat dikatakan fit jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan tidak layak jika nilai SRMR > 0.15. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0.047. Artinya persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dikatakan fit dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji *path coefficients*

Uji *Path Coefficients* dalam model struktural dilakukan dengan melihat relasi/koefisien jalur konstruk laten yang satu dengan konstruk laten yang lain sesuai dengan tabel dibawah. Tingkat signifikansi relasi antar konstruk dapat dilihat dari nilai t-hitung (t-s Statistik) > t-tabel (2.018) dengan taraf signifikansi *p-value* < (0.05) yang diperoleh dengan melakukan Bootstrapping pada program *SmartPLS V.3.0*, sehingga mendapat uji *path coefficient* sebagai berikut.

Tabel 5
Path Coefficient

Konstruk	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi	<i>p-values</i>
Kompetensi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,395	0,392	0,163	0,016
Insentif (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,596	0,600	0,157	0,000

3.3 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji validitas sesuai Tabel 5.6 yang dianalisis dengan software *smartPLS V.3.0* menunjukkan bahwa konstruk kompetensi didominasi oleh indikator X1.4 atau “pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan”. Tingkat kemampuan ini juga akan meningkatkan hasil kerja dari masing-masing karyawan. Indikator X1.2 atau “keterampilan yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan” memiliki nilai paling kecil diantara

indikator yang lainnya, artinya sebagian besar karyawan Koperasi Sari Gadung kurang memiliki keterampilan pada masing-masing bagian yang di pegang oleh karyawan tersebut. Kurangnya keterampilan kerap terjadi pada saat penyusunan laporan karena ada beberapa karyawan kurang memahami cara membuat laporan apalagi dalam penyusunan laporan tersebut ada banyak angka yang perlu dihitung. Karyawan yang khususnya tamatan perhotelan dan mengambil jurusan yang tidak menjurus pada koperasi akan tidak memiliki keterampilan pada penyusunan laporan. Untuk meminimalisir kurangnya keterampilan karyawan koperasi, pihak koperasi mengadakan pelatihan setiap satu bulan sekali untuk seluruh karyawan agar karyawan memiliki keterampilan dan tidak susah saat penyusunan laporan. Sehingga dari uji validitas dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan tetap dinyatakan valid. Pengujian dapat dijelaskan bahwa antara konstruk kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung. Hasil yang dapat dilihat dari nilai signifikan *p-value* sebesar (0,016) dan diperoleh nilai original sampel positif sebesar 0,395. Selama penelitian berlangsung kondisi di lapangan atau informasi yang didapat dari pihak koperasi sesuai dengan hasil analisis. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fu'ad (2016), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Subadriyah dan Rohman (2015) dan Rande (2016) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi mencerminkan kekuatan, karena seseorang yang berhasil dalam berkarya adalah mereka yang memiliki kompetensi yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan tanpa adanya kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan Koperasi Sari Gadung tidak ada berjalan dengan baik dan lancar.

3.4 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis validitas sesuai Tabel 5.6 yang dianalisis dengan *software smartPLS V.3.0* dikatakan bahwa intensif didominasi oleh indikator X2.3 atau “pemberian uang kompensasi saat lembur atau tugas keluar” karyawan puas dengan insentif yang didapat terutama saat ada lembur dan tugas keluar. Karyawan merasakan puas dari segi pekerjaan yang dikerjakan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan hasil kerja dari masing-masing karyawan. Indikator X2.4 “cuti sakit dengan tetap mendapat gaji” memiliki nilai terkecil diantara indikator penyusunan insentif dan indikator keseluruhan penyusunan model penelitian. Hasil analisis tersebut sesuai dengan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara pada seluruh karyawan Koperasi Sari Gadung. Mereka menyatakan bahwa belum puas terhadap cuti sakit dengan tetap mendapat gaji yang diterima tidak sesuai perjanjian pada awal bekerja. Pada perjanjian awal selama empat hari tidak bekerja dengan alasan cuti sakit maka gaji karyawan tidak dipotong, tetapi banyak karyawan mengeluh dan kurang merasa puas karena belum empat hari cuti sakit gajinya sudah dipotong. Untuk mengukur insentif karyawan tidak berfokus pada cuti sakit dengan tetap mendapat gaji dari masing-masing karyawan selama bekerja di Koperasi Sari Gadung dan masih terdapat indikator lain. Merujuk hasil analisis dapat dikatakan bahwa insentif dapat dinyatakan valid karena tidak ada menunjukkan nilai negatif. Penjelasan lebih lanjut mengenai pengujian menunjukkan bahwa konstruk insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dapat dilihat dari *p-value* sebesar (0,000) dan diperoleh nilai original sampel positif sebesar 0,596.

Pendapat yang sama dikatakan oleh Maziah (2017), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan merasakan insentif, karyawan akan lebih merasa senang dan mencintai pekerjaannya dan tanpa disadari kinerja yang baik akan dihasilkan oleh karyawan yang merasakan kepuasan yangimbang antara kedua belah pihak.

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Gadung terutama pada bidang “pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan”.
2. Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Gadung terutama pada indikator “pemberian uang kompensasi saat lembur atau tugas keluar”. Pada bagian “cuti sakit dengan tetap mendapat gaji” memiliki nilai terkecil diantara indikator penyusunan insentif dan indikator keseluruhan penyusunan model penelitian karena pada perjanjian awal selama empat hari tidak bekerja dengan alasan cuti sakit maka gaji karyawan tidak dipotong, tetapi banyak karyawan mengeluh dan kurang merasa puas karena belum 4 hari cuti sakit gajinya sudah dipotong.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan saran atau rekomendasi sebagai berikut :

- 1) Bagi pihak manager, supaya lebih memperhatikan insentif dan pemberian gaji karyawan terutama saat karyawan itu cuti sakit agar kinerja karyawan meningkat. Karena jika karyawan sudah merasa diperhatikan akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut, sehingga dapat memajukan koperasi.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya agar dilakukan pengkajian kembali dengan cara menambah variabel penelitian dan indikator-indikator sebagai pengukuran dengan menyesuaikan keadaan di lapangan saat itu. Lebih memvariasikan alat analisis yang digunakan, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi ilmu pengetahuan. Sehingga banyak temuan-temuan baru yang bisa didapatkan dan bisa dijadikan referensi oleh peneliti selanjutnya.

5. Ucapan Terima Kasih

Penyusunan e-jurnal ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Bapak I Made Nuryasa selaku Manajer Koperasi Sari Gadung telah memberi izin, fasilitas, dan kemudahannya selama proses pengambilan data.

Daftar Pustaka

- Abdullah. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Aswaja:Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- Hasibuan. 2007. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2 (3) : 172-185.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama:Bandung.
- Rande Dina. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*. 4 (2) : 101-109.
- Santosa, Paulus Insap. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif-Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS. CV Andi Offset:Yogyakarta
- Setiawati. 2009. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4 (2) : 1 – 6.
- Sedermayanti, 2011. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *AGORA*. 3 (2) : 28-31.
- Suryawardani, I Gusti Ayu Oka. 2018. Evaluation Of Marketing Strategy Of Sanur Village Festival Based On Visitor's Behavior. 16 (2).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA:Bandung.