

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN
PINJAM RUKUN IKU AGAWAE SANTOSO**

Belly Okta Wijaya

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email : belly_octa@yahoo.com

Abstract

Research was conducted on Credit Unions Rukun Iku Agawe Santoso which aims to determine the effect of leadership style, work environment, work discipline, motivation and incentives on employee performance. This research was conducted on the employees of Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso P1 Mardiharjo with members of the sample of 80 respondents, the sampling technique used saturation sampling methods and research instruments were a questionnaire with Likert scale 1-5. The analytical method used is multiple linear regression analysis with the data that has met the validity, reliability, and classical assumption. Hypothesis testing using t partially shows that the independent variable is the discipline of work to significantly affect the dependent variable employee performance. As for the variables of leadership style, work environment, motivation and incentives do not affect the performance of employees. Figures Adjusted R Square .204, showed that 20.4% of employee performance variation can be explained by five independent variables in the regression equation. While the remaining 79.6% is explained by other variables outside variables used in this study.

Keywords: leadership style, work environment, work discipline, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang terpenting baik berasal dari sumber daya manusia maupun sumber daya alam yang berkualitas (Sinambela, 2016:3). Hal ini dikarenakan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Heidjrahman dan Husnan (2002:219) dalam Tampi (2014), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dijelaskan bahwa corak atau gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja, bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik, karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Robbins, 2002:36) dalam (Rahmawati, Swasto, dan Prasetya, 2014).

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin dapat bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik (Sinambela, 2016:332). Sinambela (2016, 332-333) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pemimpin, karena pemimpin mampu memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan (Sinambela, 2016:251). Motivasi merupakan faktor yang dapat menumbuhkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 1999) dalam (Tampi, 2014). Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan yaitu dengan pemberian insentif. Pemberian insentif akan merangsang semangat kerja karyawan untuk lebih giat dalam bekerja (Sinambela, 2016:238).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian pada karyawan PT. Ben Line Agencies yang dilakukan oleh Samsuddi Noor (2014), menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Galih Aryo Nimpuno (2015), menemukan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan

Menurut Stolovitch dan keeps (1992) dalam Sinambela (2016:481), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999) dalam (Sinambela, 2016:481). Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2005) dalam Roscahyo (2013), yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting dari perusahaan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat berpengaruh dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan Handoko(2009, 294:295). Pendapat lain mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Sifat-sifat pemimpin yang efektif menurut Edwin Ghiselli dalam handoko (2009:297) yaitu sebagai berikut: 1). Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain. 2). Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses. 3). Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir. 4).

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat. 5). Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah. 6). Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Lingkungan kerja

Menurut Saydam (2000:226) dalam Rahmawanti, Swasto dan prasetya (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedarmayanti (2001) dalam Dewi dan Frianto (2013) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2009:22) dalam Rahmawanti, Swasto dan prasetya (2014) ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut: 1). Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. 2). Lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Disiplin kerja

Sinambela (2016:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesedian dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan. Sinambela (2016, 332-333) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016, 340-341) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut: 1). Tujuan umum disiplin kerja, yaitu demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok. 2). Tujuan khusus disiplin kerja, diantaranya dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberi servis yang baik terhadap pihak tertentu sesuai dengan bidang pekerjaannya dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, motivasi merupakan hal penting bagi pemimpin, karena pemimpin harus berperilaku tertentu untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, motivasi tidak dapat diukur dan diamati secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang tampak (Handoko, 2009:251). Menurut Maslow dalam (Handoko, 2009:258) ada beberapa tingkat kebutuhan pendukung motivasi yaitu sebagai berikut: 1). Fisiologis 2). Keamanan dan rasa aman 3). Sosial 4). Penghargaan 5). Aktualisasi diri. Selain itu menurut Teori McClelland Robins (2006) dalam Tampi (2014),

mengungkapkan bahwa terdapat tiga poin yang mendorong motivasi, yaitu: 1). Kebutuhan akan prestasi 2). Kebutuhan akan kekuasaan 3). Kebutuhan akan afiliasi.

Insetif

Keberhasilan dalam perusahaan tergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut, salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian insetif, pemberian insetif akan merangsang semangat kerja karyawan untuk lebih giat dalam bekerja (Sinambela, 2016:238). Lebih lanjut Sinambela (2016:238-239) mengemukakan terdapat dua jenis insetif, yaitu material maupun non material. Faktor yang mempengaruhi besarnya insetif yang diterima oleh karyawan menurut Sinambela (2016:240-241), adalah jabatan, kinerja dan laba perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115) dalam (Tampi, 2014). Suranta (2002) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Roscahyo (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan urain tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Saydam (2000:226) dalam Rahmawanti, Swasto dan prasetya, (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja, bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik, karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Robbins, 2002:36) dalam (Rahmawanti, Swasto dan prasetya, 2014). Penelitian lain yang dilakukan Sofyan (2013) menyatakan ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sinambela (2016:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesedian dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan. Sinambela (2016, 332-333) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan

kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Azwar (2015) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Malayu (2005:143) dalam Tampi (2014) mengatakan bahwa, motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,1999) dalam (Tampi, 2014). Penelitian lain yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Diviani (2015) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemberian insentif, akan merangsang semangat kerja karyawan untuk lebih giat dalam bekerja (Sinambela, 2016:238). Penelitian yang dilakukan oleh Diviani (2015) menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H5: Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Metode penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso yang berjumlah 70 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja karyawan	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas dan Kemandirian.	Tampi (2014)
2.	Gaya kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, Kemampuan mengendalikan emosional.	Kartono (2008:34)

3.	Lingkungan kerja	Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan kerja	Sedarmayanti (2001) dalam Dewi dan Frianto (2013)
4.	Disiplin kerja	Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya, Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, Bekerja dengan jujur penuh semangat dan tanggung jawab, Datang dan pulang tepat pada waktunya, Bertingkah laku sopan.	Hasan Kurniadi (2002:66)
5.	Motivasi	Gaji, Supervisi, Kebijakan dan administrasi, Hubungan kerja, Kondisi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk maju, Pengakuan atau penghargaan, Keberhasilan, Tanggung jawab.	Sedarmayanti (2007, 233:239)
6.	Insetif	<i>Financial Incentive, Non financial incentive, Social incentive</i>	Sirait (2006:202)

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2352) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan insetif memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Sehingga model regresi model dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji glejser, hasil menunjukkan bahwa nilai sig. keseluruhan variabel penelitian ini diatas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas dari *Kolmogorov-smirnov* (Asymp.Sig) adalah sebesar 0.067 yang mana >0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model penelitian ini berdistribusi normal.

Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients ^a						
Model	B	Error	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
			Coefficients	Std. Coefficients		
1 (Constant)	8.253	3.665			2.252	.028
Gaya Kepemimpinan	.061	.072		.107	.842	.403
Lingkungan Kerja	-.042	.107		-.048	-.393	.696
Disiplin Kerja	.497	.140		.438	3.550	.001
Motivasi	.005	.074		.009	.061	.952
Insentif	.102	.139		.087	.730	.468

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer diolah, 2016 (lampiran 7).

Dalam persamaan regresi linier berganda tersebut diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (GK) terdapat nilai t sebesar 0,842 (positif) yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,403 yang berarti $0,403 > 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KI) KSP RIAS. Maka hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) terdapat nilai t sebesar -0,393 (negatif) yang memiliki nilai singnifikan sebesar 0,696 yang berarti $0,696 > 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (LK) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KI) KSP RIAS. Maka hipotesi yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (DK) terdapat nilai t sebesar 3.550 (positif) yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (DK) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KI) KSP RIAS. Maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel motivasi (MO) terdapat nilai t sebesar 0,061 (positif) yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,952 yang berarti $0,952 > 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel motivasi (MO) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KI) KSP RIAS. Maka hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel insentif (IN) terdapat nilai t sebesar 0,730 (positif) yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,468, yang berarti $0,468 > 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel insentif (IN) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KI) KSP RIAS. Maka hipotesis yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penelitian nilai *adjusted R Square* adalah 0.204. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 20.4% variabel-variabel independen penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 79.6% (didapatkan dari $100\% - 20.4\% = 79.6\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Pernyataan hipotesis pertama (H_1) ditolak, dikarenakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan meningkat belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

Pernyataan hipotesis kedua (H_2) ditolak, dikarenakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta aman belum tentu menjamin kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pernyataan hipotesis ketiga (H_3) diterima, dikarenakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso. Hal ini menunjukkan jika dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis keempat (H_4) ditolak, dikarenakan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso. Hal ini menunjukkan jika motivasi yang rendah tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis kelima (H_5) ditolak, dikarenakan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso. Hal ini menunjukkan jika insentif yang meningkat belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

Hasil dari model regresi berganda menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen hanya sebesar 0.204 (20.4%). Hal ini menunjukkan bahwa 79.6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a). Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso secara parsial.
- b). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso secara parsial.
- c). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso secara parsial.
- d). Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso secara parsial.
- e). Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso secara parsial.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

Bagi perusahaan

Hasil temuan penelitian menyarankan kepada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso agar mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, karena dengan adanya disiplin kerja yang memiliki indikator bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, bertingkah laku sopan, bekerja penuh kreatif dan inisiatif, serta datang dan pulang tepat pada waktunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain variabel gaji yang diteliti oleh Subianto (2016), budaya organisasi yang diteliti oleh Pratiwi (2012), serta menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dede Hasan Kurniadi. (2002), *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*, (Tesis), Bandung : PPs UPI.
- Dewi, Sari K., dan Agus Frianto. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.1, No. 4, Surabaya.

- Ghozali, Imam., 2011, *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua puluh. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Justine, Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahmawanti, Nela P., Bambang Swasto, dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No.2.
- Roscahyo, Agung. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*. Jurnal Ilmu & Riset
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.