

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSP SUMBER JAYA LAMONGAN

Miftahul Huda
Moh. Azus Shony Azar

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan
miftahulhuda@unisda.ac.id
azus@unisda.ac.id

Abstract: *The research is determine the effect of leadership, organizational culture, competence and motivation on employee performance at KSP Sumber Jaya Lamongan. The population in this study are employees at KSP Sumber Jaya Lamongan while the sample population were all employees of cooperatives totaling 30 people, sampling techniques is the saturation sampling because the entire population is used as a sample and also less than 30 people. To obtain the necessary data the authors used data collection techniques such as interviews and questionnaires, technique analysis used in this research is descriptive method. From the discussion concluded that KSP Sumber Jaya Lamongan is a savings and credit cooperatives in which variable competence and work motivation are effected significsnt partially on the performance of employees in KSP Sumber Jaya Lamongan while the leadership and organizational culture are not effected significant partially on performance employeer of at KSP Sumber Jaya Lamongan. So the contribution of variable influence leadership competencies organizational culture and work motivation on employee performance in KSP Sumber Jaya Lamongan amounted to 78.4%, while the remaining 21.6% is influenced by other variables that not examined.*

Keywords : *Leadership, Organitational culture, Competence and Work Mottivation.*

Abstraksi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KSP Sumber Jaya Lamongan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di KSP Sumber Jaya Lamongan sedangkan sampel populasi adalah seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 30 orang, tehnik penentuan sampel adalah dengan *sampling jenuh* karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dan juga kurang dari 30 orang. Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan tehnik pengumpulan data berupa wawancara dan kuisioner , tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Dari hasil pembahasan disimpulkan KSP Sumber Jaya Lamongan merupakan koperasi simpan pinjam yang mana variable kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di KSP Sumber Jaya Lamongan sedangkan kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di KSP Sumber Jaya Lamongan. Jadi besarnya kontribusi pengaruh variable kepemimpinan budaya organisasi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Sumber Jaya Lamongan adalah sebesar 78,4 %, sementara sisanya sebesar 21,7 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan perdagangan pada era globalisasi ini tidak dapat dipungkiri tidak luput dari Koperasi Indonesia merupakan alat demokrasi ekonomi dan alat pembangunan masyarakat, yang dilandasi Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945. Kedudukan koperasi di Indonesia dalam perekonomian nasional mendapat tempat yang paling penting sesuai dengan Undang - Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa

perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Selanjutnya penjelasan pasal 33 antara lain menyatakan bahwa kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan merupakan orang seorang dan bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi. Dengan demikian, Undang - Undang Dasar 1945 menempatkan koperasi sebagai soko guru perekonomian sekaligus sebagai bagian integral tata perekonomian nasional (Undang - Undang Dasar 1945, pasal 33 ayat 1).

Peningkatan kinerja karyawan di instansi perkoperasian dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana Sedarmayanti (2016:99). Menurut sedarmayanti (2016: 149) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipengaruhi sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Sedangkan menurut Mc. Clelland dalam sedarmayanti (2016:150) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Adapun faktor paling krusial yang dipandang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota-anggota organisasi. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Menurut Sedarmayanti (2016:99) bahwa Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan

antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Koperasi simpan pinjam "Sumber Jaya" merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan membantu masyarakat dalam mengelola kredit untuk modal usaha. Pembagian kerja yang baik akan terjadi apabila suatu perusahaan atau koperasi menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian, kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KSP Sumber Jaya Lamongan".

RUMUSAN MASALAH

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP "Sumber Jaya" Lamongan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP "Sumber Jaya" Lamongan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP "Sumber Jaya" Lamongan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP "Sumber Jaya" Lamongan?
5. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KSP "Sumber Jaya" Lamongan?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014:3) Kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel *kinerja* adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (*manual*), arahan yang diberikan oleh pimpinan (*manajer*), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan karyawan itu adalah sumber daya manusia atau penduduk yang di suatu instansi baik pemerintahan maupun swasta (bisnis). Proses dalam pemahaman kebutuhan dan keinginan konsumen inilah yang menjadi konsep pemasaran. Seseorang yang bekerja dibidang pemasaran disebut pemasar. Pemasaran ini sebaiknya terampil dalam merangsang permintaan akan produk-produk perusahaan agar kegiatan pemasaran dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan dan keinginan manusia terutama pihak konsumen yang dituju.

2. Gaya Kepemimpinan

Stogdill dalam Sedarmayanti (2016:273) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan, sedangkan Siagian dalam Sedarmayanti (2016: 273) sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya dan sumber daya lainnya.

Siagian dalam sedarmayanti (2016:273) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian:

- 1 Teori Genetik: kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
- 2 Teori Sosial: seseorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
- 3 Teori Ekologis: calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin. Karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup, sehingga ia berhasil menjadi pemimpin. Diantara tiga teori pemimpin ini, teori yang dianggap paling mendekati kebenaran dan mempunyai pengikut yang banyak dalam situasi sekarang adalah teori ekologis.

3. Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2016:99) bahwa Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Budaya Organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi.

1. Kegunaan Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2016:100) Budaya menampilkan “Perekat Sosial” dan menghasilkan “Perasaan Kekamian” sehingga meniadakan proses *diferensiasi* yang merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang tidak dapat dihindari. Dimana menjadi dasar untuk komunikasi dan pemahaman bersama. Jika fungsini tidak direalisasikan dalam suatu cara yang layak, budaya mungkin secara signifikan mengurangi efisiensi organisasi.

2. Menganalisis Budaya Organisasi

Harison dalam Sedarmayanti (2016:100) kategori ideologi organisasi terdiri dari:

1. Berorientasi Kekuatan: kompetitif, responsif terhadap kepribadian dari pada terhadap keahlian.
2. Berorientasi Orang: berkaitan dengan konsensus, kontrol manajemen yang ditinggalkan.
3. Berorientasi Tugas: menuatkan perhatian pada kompetensi dinamika.
4. Berorientasi Peran: memusatkan perhatian pada legalitas, legitimasi, dan birokrasi.

Sedangkan Handy dalam Sedarmayanti (2016:100) menyatakan bahwa tipe budaya adalah:

1. Budaya Kekuatan: merupakan sumber kekuatan inti yang menjalankan kontrol.
2. Budaya Peran: pekerjaan dikontrol oleh prosedur dan peraturan serta peran atau deskripsi jabatan.
3. Budaya Tugas: tujuannya membawa bersama orang yang tepat dan membiarkan mereka melakukan tugas.
4. Budaya Orang: individu adalah titik utama.

4. Kompetensi

Sedarmayanti, (2014:125) Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills*, dan *hard skill*, kemudian banyak digunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi, sedangkan Andersen, Martoyo (2003) dalam Sedarmayanti (2016:20) menyatakan bahwa Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*. Ini berarti inti utama dari sistem atau model kompetensi sebenarnya adalah alat pembentuk untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi/ jabatan tertentu.

Hay Mc. Ber (1993) dalam Sedarmayanti (2014:127) Berdasarkan penelitian dengan sampel 20 negara, maka jenis pekerjaan dan industri ditentukan 18 kompetensi bersifat “genetik” yang umum ditemui pada berbagai pekerjaan dan industri, yaitu:

- 1) Orientasi pencapaian
- 2) Berpikir analitis
- 3) Berpikir konseptual
- 4) Orientasi layanan pelanggan
- 5) Mengembangkan lainnya
- 6) Pengintruksian
- 7) Fleksibilitas
- 8) Dampak dan pengaruh
- 9) Pencarian informasi
- 10) Inisiatif
- 11) Integrasi
- 12) Pengembangan antar pribadi
- 13) Kesadaran Organisasional
- 14) Komitmen organisasi
- 15) Menjalin hubungan
- 16) Rasa percaya diri
- 17) Kepemimpinan dalam kelompok
- 18) Kerja sama dan kelompok kerja

5. Motivasi Kerja

George R Terry dalam Sedarmayanti (2016:257) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan Siagian dalam Sedarmayanti (2016: 257) menyatakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Sedarmayanti (2016:257) menyatakan, Motivasi merupakan kesedihan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik.

Pendekatan Motivasi adalah bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi dimana ia bekerja. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seseorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi efektifitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya efektif.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan konsumen adalah sebagai berikut:

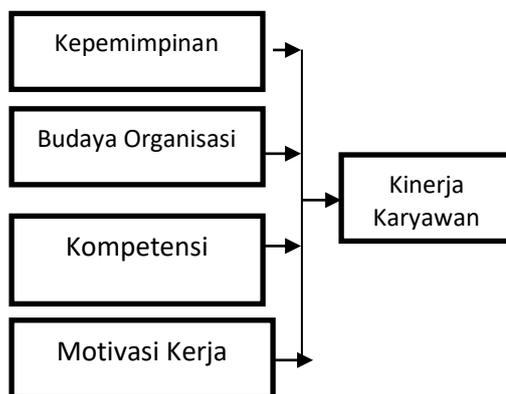
Bahua, Angsari, Saleh dan Purnaba (2010) dengan judul “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo”, dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda yang mana hasil penelitiannya adalah variabel karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, motivasi penyuluh, dan kemandirian penyuluh mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Brahmasari dan Suprayetno (2008) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perusahaan”, dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda yang mana hasil penelitiannya adalah variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan sedangkan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hubungan

dengan penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang variabel kepemimpinan dan budaya organisasi.

Wahyuni, Idris, dan Noor (2013) dengan judul “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Koperasi Rama Jaya di kota makasar”, dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda yang mana hasil penelitiannya adlah faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Hubungan dengan penelitian ini adalah sama- sama meneliti tentang faktor- faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP “Sumber Jaya” Lamongan
- H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP “Sumber Jaya” Lamongan
- H3: Diduga Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP “Sumber Jaya” Lamongan
- H4: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP “Sumber Jaya” Lamongan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode survey

yaitu suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya atau perlakuan tidak seperti dalam eksperimen (Sugiyono, 2010: 11).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP “Sumber Jaya” Lamongan sejumlah 30 orang pegawai.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di KSP “Sumber Jaya” Lamongan yang berjumlah 30 karyawan. Jenis sampel yang digunakan ini termasuk *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populaasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:122)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Sampling jenuh*. Sedangkan *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pelaksanaan *Accidental Sampling* dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan yang bekerja di KSP “Sumber Jaya” Lamongan..

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. wawancara
2. angket atau kuesioner.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri untuk *self report* atau

setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara di dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan KSP “Sumber Jaya” Lamongan yang berjumlah 30 orang pegawai.

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis responden untuk dijawab. Kuesioner yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jawaban dari karyawan KSP “Sumber Jaya” Lamongan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin koperasi untuk mempengaruhi di dalam mengatur dan mengkoordinasikan karyawan dalam rangka mencapai tujuan koperasi yang efisien.

Indikator kepemimpinan diukur dari:

1. Kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan
2. Pemimpin mampu memberikan ide- ide kepada anggota KSP “Sumber Jaya” lamongan.
3. Kemampuan berpartisipasi dengan anggota KSP “Sumber Jaya” lamongan.

Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dari KSP “Sumber Jaya” lamongan.

Indikator budaya organisasi diukur dari:

1. Tuntutan kerja untuk karyawan KSP “Sumber Jaya” lamongan.
2. Toleransi untuk karyawan KSP “Sumber Jaya” lamongan dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar.
3. Dukungan kerja sama lingkungan kerja fisik karyawan KSP “Sumber Jaya” lamongan.

Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan bidangnya sendiri pada KSP “Sumber Jaya” lamongan.

Indikator kompetensi diukur dari:

1. Pengetahuan ilmu yang dimiliki karyawan KSP “Sumber Jaya” lamongan.
2. Keterampilan yang digunakan karyawan

KSP “Sumber Jaya” lamongan untuk melakukan pekerjaan.

3. Sikap kerja yang cekatan dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja (X4)

Motivasi Kerja adalah proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan

dipertahankan selama berjalannya waktu dalam KSP “Sumber Jaya” lamongan.

Indikator motivasi kerja diukur dari:

1. Kebutuhan berprestasi karyawan KSP “Sumber Jaya” lamongan.
2. Kebutuhan fisik karyawan KSP “Sumber Jaya” lamongan.
3. Kebutuhan rasa aman karyawan KSP “Sumber Jaya” lamongan.

Kinerja Karyawan (Y)

Adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya. Variabel terikat yang dimaksud disini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan KSP “Sumber Jaya” lamongan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan dapat diukur dari:

1. Kemampuan karyawan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki.
2. Kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan.
3. Kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006:177). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 4$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $df = n - 4 = 30 - 4 = 26$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,198 dengan ketentuan (Ghozali, 2015):

Hasil r hitung > tabel (0,198) = valid

Hasil r hitung < tabel (0,198) = tidak valid

Hasil validitas dapat dilihat pada *ouput Alpha Cronbach* pada *Correcred Item – Total Correlation*. Bandingkan nilai *Correlated Item*

– *Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006: 177).

Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005: 183). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban respondent terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terdapat indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2005: 183).

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*, suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2005):

Hasil *Alpha Cronbach* $>$ 0,60 = reliabel

Hasil *Alpha Cronbach* $<$ 0,60 = tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2008: 277)

Rumus (Sugiyono, 2008: 277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006: 229). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.
- b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006: 301). Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006: 303):

Mempunyai angka Tolerance diatas ($>$) 0,1

Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Data yang diperoleh dimasukkan ke dalam program pengolahan data yaitu program SPSS (*Statistical for Product and Service Solution*) versi 18. Kemudian output dari hasil penyebaran kuesioner akan memberi informasi berapa besar tingkat signifikan, valid dan reliabelnya suatu data yang dihasilkan antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun teknik landasan utama yang digunakan oleh penulis adalah teknik analisis regresi linier berganda dimana teknik tersebut menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

d. Koefisien Determinasi (RSquare)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen/ tidak bebas (kinerja karyawan).

e. Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individu. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikan dari nilai hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Obyek Penelitian

Pada awalnya koperasi ini berdiri dari pemikiran salah satu warga Desa Sumberjo yaitu bapak Agus Triyono yang memperhatikan dengan seksama para pedagang kaki lima yang setiap hari selalu menjajakan barang dagangannya ke setiap rumah, seperti pedagang tahu campur, nasi goreng, tahu petis, bakso, mie ayam, pedagang sayur dan ikan, warung pecel dan lain-lain.

Pada awal tahun 2007, Bapak Agus Triyono terbesit pemikiran untuk memberikan kredit modal kerja kepada para pedagang tersebut secara legal. Pada saat itu, Bapak Agus mengajak Bapak Sukri dan Bapak Taswandi untuk bergabung. Hal ini menjadi peluang untuk menselaraskan atau memadukan dalam suatu wadah yaitu koperasi. Koperasi itu dinamakan "SUMBER JAYA".

Koperasi Sumber Jaya diresmikan pada tanggal 09 Agustus 2007 dengan Badan Hukum No. 518/ BH/ XVI.10/ 09/ 413. 110/ 2007, dengan jumlah anggota 30 orang, dan simpanan pokok Rp. 1.000.000,- dari masing-masing anggota. Sehingga sebagai modal awal, simpanan pokok yang terkumpul sebesar Rp.30.000.000,-.

Koperasi Sumber Jaya mempunyai kantor pusat di Desa Sumberjo- Dampit Lamongan. Selain itu memiliki kantor cabang di pasar Lamong Raya jalan Panglima Sudirman stand K. 15 Lamongan, dan unit perdagangan di jalan Kusuma Bangsa kompleks pasar burung Lamongan.

Koperasi Sumber Jaya mempunyai tujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Selain itu, Koperasi Sumber Jaya didirikan dengan Visi dan Misi. Visi Koperasi Sumber Jaya adalah terwujudnya koperasi sebagai pelaku ekonomi masyarakat yang sehat, tangguh dan mandiri, menjadi keuangan lembaga terbaik, dikelola oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang

profesional dan peduli sesama serta berkembang bersama setiap individu yang terlibat didalamnya. Sedangkan Misi Koperasi Sumber Jaya antara lain :

- Meningkatkan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat
- Menerapkan manajemen yang profesional
- Meningkatkan peran koperasi dalam tata ekonomi masyarakat
- Meningkatkan pelaksanaan sistem ekonomi kerakyatan
- Memberikan jasa keuangan yang beragam dan bermutu
- Meningkatkan semangat kinerja layanan kepada anggota, dan masyarakat sebagai pelanggan.

Penilaian Responden

No	Simbol	Variabel	Total
1	X1	Kepemimpinan	344
2	X2	Budaya Organisasi	377
3	X3	Kompetensi	344
4	X4	Motivasi Kerja	338
5	Y	Kinerja Karyawan	348

Keterangan:

- Bahwa rata-rata pada kepemimpinan adalah setuju. Artinya responden setuju kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi simpan pinjam Sumber Jaya Lamongan.
- Bahwa rata-rata pada budaya organisasi adalah setuju. Artinya responden setuju budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi simpan pinjam Sumber Jaya Lamongan.
- Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pada kompetensi adalah setuju. Artinya responden setuju kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi simpan pinjam Sumber Jaya Lamongan.
- Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pada motivasi kerja adalah setuju. Artinya responden setuju motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi simpan pinjam Sumber Jaya Lamongan.
- Dahwa rata-rata pada kinerja karyawan adalah setuju. Artinya responden setuju kinerja karyawan menjadi hasil akhir yang diperoleh Koperasi simpan pinjam

Sumber Jaya Lamongan.

Pengujian Instrumen Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Butir Kuisiener
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.642
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10.93
	Df	10

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Menurut Arikunto (dalam Duwi Priyatno, 2009:17) bahwa apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid. Dari hasil pengujian validitas pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat kesalahan 1% ($\alpha=0,01$) dan $n = 30$ diperoleh $r_{tabel} = 0,642$ maka dapat diketahui r_{hasil} tiap-tiap item $> 0,642$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.824	5

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Dari hasil tabel di atas dapat dikatakan nilai *cronbach alpha*, dimana variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), kompetensi (X_3), motivasi kerja (X_4), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,6$ yang berarti semua variabel reliabel. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang Relatif sama

Pengujian Analisis Data

1. Regresi Berganda

Tabel 4.9
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
				B
2.616		2.458	.021	
-.032		-.372	.713	
-.187		-2.263	.033	
.625		6.780	.000	
.374		4.249	.000	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Persamaan Regresi Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

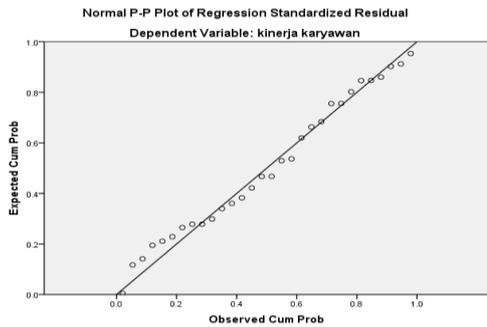
$$Y = 2,616 - 0,032 X_1 - 0,187 X_2 + 0,625 X_3 + 0,374 X_4$$

1. Konstanta $a = 2,616$, artinya apabila variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerjasama dengan nol atau tidak berubah, maka nilai Y atau kinerja karyawan sebesar 2,616.
2. Nilai koefisien kepemimpinan untuk variabel X_1 sebesar -0,032. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penurunan variabel kepemimpinan satu satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,032 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien budaya organisasi untuk variabel X_2 sebesar -0,187. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penurunan variabel budaya organisasi satu satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,187 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Nilai koefisien kompetensi untuk variabel X_3 sebesar 0,625. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,625 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
5. Nilai koefisien motivasi kerja untuk variabel X_4 sebesar 0,374. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,374 dengan

asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

2. Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Pengujian Normalitas



Gambar 4.1

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 18.0, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas
Pengujian Heteroskedastisitas

Scatterplot
Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary ^b				
Model		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimensi on0	1	.948 ^a	.899	.784

a. Predictors: (kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja)
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Gambar 4.2

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

tabel 4.10
Hasil uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0.370	2.704	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0.750	1.334	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi	0.414	2.413	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.441	2.266	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.11

Hasil Model Summary

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam sebuah model. Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* = 0,883. Hal ini berarti bahwa sebesar 88,3% konerka karyawan

dipengaruhi oleh variabel bebas kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 4.12
Pengujian Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.616	1.064		2.458	.021
Kepemimpinan	-.032	.087	-.039	-.372	.713
budaya organisasi	-.187	.082	-.166	-2.263	.033
Kompetensi	.625	.092	.668	6.780	.000
motivasi kerja	.374	.088	.406	4.249	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah (2020)

- Hipotesis 1 :Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Yang Negatif Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 2 :Budaya Organisasi Mempunyai Pengaruh Yang Negatif Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 3 : Kompetensi Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 4 : Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Yang Negatif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar -0,372 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,059 yang berarti

bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-0,372 < 2,059$. Nilai signifikansi t lebih dari 5% (0,713), menandakan bahwa kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Dari penjelasan tabel 4.10 pengujian parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan T_{hitung} sebesar -0,372 dan nilai Sig 0,713 dan perhitungan tersebut lebih kecil dari T_{tabel} 2,059 (sig 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang mana variabel kepemimpinan sama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi Mempunyai Pengaruh Yang Negatif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar -2,263 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,059 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-2,263 < 2,059$. Nilai signifikansi t kurang dari 5% (0,033), menandakan bahwa budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

Kompetensi Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah sebesar 6,780 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,059 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,780 > 2,059$. Nilai signifikansi t kurang dari 5% (0,000), menandakan bahwa kompetensi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja

karyawan diterima.

Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan T_{hitung} sebesar 6,780 dan nilai Sig 0,000 dan perhitungan tersebut lebih besar dari T_{tabel} 2,059 (sig 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahua, Angsari, Saleh dan Purnaba (2010) yang mana variabel kompetensi sama- sama berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 4.249 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,059 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4.249 > 2,059$. Nilai signifikansi t kurang dari 5% (0,000), menandakan bahwa motivasi kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan T_{hitung} sebesar 4,249 dan nilai Sig 0,000 dan perhitungan tersebut lebih besar dari T_{tabel} 2,059 (sig 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2008) yang mana variabel motivasi kerja sama- sama berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis terhadap keputusan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan pada bab- bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan.
2. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan.
3. Variabel faktor kepemimpinan, budaya

organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan.

4. Variabel Kompetensi, merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karena variabel tersebut mempunyai nilai t_{hitung} yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain, yaitu sebesar 6.780 dan angka Sig. yang paling kecil yaitu sebesar 0,000.
5. Besarnya kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sumber Jaya Lamongan adalah sebesar 78,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

Saran

Saran-saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan merasakan keseimbangan antara hak dan kewajibannya serta mampu dengan giat bekerja sesuai dengan perintah atasan.
2. Mengingat masa kerja yang relatif lama dari para karyawan sebaiknya pimpinan berinisiatif untuk melakukan aktivitas-aktivitas baik di dalam maupun di luar pekerjaan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada para karyawan agar tidak mengalami kejenuhan yang berakibat terjadinya kemangkiran karyawan yang tentu saja merugikan dan menurunya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Sleman, Yogyakarta.
- Brahmasari Ayu Ida dan Suprayetno Agus, 2008, *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Universitas 17 Agustus Surabaya.

- Gani Achmad, 2008, *Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota makasar*, Universitas Muslim Indonesia Makasar.
- Harison dalam Sedarmayanti(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Edisi Revisii, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Edisi Revisii, PT Refika Aditama, Bandung.
- Spencer dalam Abdullah Ma'ruf, (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Sleman, Yogyakarta.
- Sugiyono (2010), *Metode penelitian Bisnis*, Cetakan Lima Belas, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, dalam Abdullah Ma'ruf (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Sleman, Yogyakarta.