



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
SIMPAN PINJAM KUD MINTOROGO
KABUPATEN DEMAK**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Ika Darifajarani Jayaputri

NIM 7101413339

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 9 Agustus 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ade Rustiana

NIP. 196801021992031002

Pembimbing

Drs. Syamsu Hadi, M.Si.

NIP. 195212121978031002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : *Senin*
Tanggal : *21 Agustus 2017*

Penguji I



Prof. Dr. Rusdarti, M.Si.
NIP. 195904211984032001

Penguji II



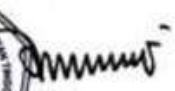
Khasan Setiaji, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198504022014041002

Penguji III



Drs. Syamsu Hadi, M.Si.
NIP. 195212121978031002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Wahyono, M.M.
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ika Darifajarani Jayaputri

NIM : 7101413339

Tempat Tanggal Lahir : Grobogan, 9 Juni 1995

Alamat : Godong RT 02/04 Godong Grobogan

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 2 Agustus 2017



Ika Darifajarani Jayaputri

NIM. 7101413339

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ❖ Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan.
- ❖ Meningkatkan kinerja bukan berarti hanya bekerja dengan lebih keras. Tapi juga mengubah budaya organisasi sehingga membentuk karakter karyawan yang kuat.
- ❖ Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi bawahannya, tetapi juga mampu menjamin karyawannya mencapai pelaksanaan kinerja yang baik.

Persembahan

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT kupersembahkan karya ini untuk:

- ❖ Orangtuaku
- ❖ Almamaterku, Universitas Negeri Semarang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Alhamdulillah segala puji syukur penyusun panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sholawat serta salam penyusun haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Berkat kemudahan yang diberikan-Nya, skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo Kabupaten Demak” dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan. Penyusun menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, petunjuk dan sebagainya dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr Fathur Rokhman M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang telah diberikan kepada penyusun untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
4. Drs. Syamsu Hadi, M.Si., dosen pembimbing dan dosen penguji ketiga yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
5. Prof. Dr. Rusdarti, M.Si., dosen penguji pertama.

6. Khasan Setiaji, S.Pd., M.Pd., dosen penguji kedua.
7. Direktur dan staf Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak yang telah membantu pelaksanaan penelitian.
8. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Bapak Sukandar, Ibu Sri Astutik dan Saufika Maharani Jayaputri tercinta, terima kasihku untuk doa, kasih sayang, dukungan dan perhatian selama menempuh studi.
10. Keluarga serta sahabat-sahabatku khususnya Mas Ari, Endang, Siti, Shofi, Lilis, Dian, Kusfiyani, Wina, dan Anisa yang telah memberikan bantuan serta semangat selama penelitian.
11. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penyusun menyadari sepenuhnya kemampuan yang ada dalam diri penyusun terbatas, untuk itu kritik dan saran bersifat membangun sangat penyusun harapkan. Besar harapan penyusun semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan pendidikan selanjutnya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Semarang, Agustus 2017

Penyusun

SARI

Jayaputri, Ika Darifajarani. 2017. *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak"*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Drs. Syamsu Hadi, M.Si.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak merupakan Koperasi Simpan Pinjam terbaik di Kabupaten Demak karena memiliki jumlah anggota, volume usaha, dan total aset tertinggi di Kabupaten Demak. Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo mengalami penurunan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 60 karyawan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian diperoleh analisis deskriptif rata-rata lingkungan kerja dalam kriteria baik sebesar 79,90%, kepemimpinan dalam kriteria baik sebesar 73,69%, budaya organisasi dalam kriteria baik sebesar 78,78% dan kinerja karyawan dalam kriteria baik sebesar 75,63%. Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,0% dan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 21,5%. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,7%. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 27,8%.

Saran yang disampaikan yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi di koperasi hendaknya semakin ditingkatkan dengan cara mengatur suasana kerja yang lebih baik, pimpinan lebih komunikatif dengan seluruh karyawan, serta mencari cara-cara baru dalam mengembangkan pekerjaan.

ABSTRACT

Jayaputri, Ika Darifajarani. 2017. *“The Influence of Work Environment, Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak”*. Final Project. Department of Economic Education. Faculty of Economy. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Drs.Syamsu Hadi, M.Si.

Keywords: Work Environment, Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak is the best Savings and Loan Cooperative in Demak District because it has the highest number of members, business volume and total assets in Demak Regency. Employee performance Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo from 2014 to 2016 decrease continuously. The objective of research was to find out the effect of work environment, leadership, and organizational culture on employee performance Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

The population in this study were all employees of Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo numbered 60 employees. The sampling technique used was total sampling. The samples in this study were all employees numbered 40 employees. The methods of collecting data used were questionnaire and documentation. The data collected was analyzed using descriptive percentage technique, classical assumption test, and multiple-linear regression.

Descriptive analysis of the results obtained an average work environment in high criteria of 79,90%, leadership in high criteria of 73,69%, organizational culture in high criteria of 78,78%, and employee performance in high criteria of 75,63%. The result of the research statistically showed that the influence of work environment, leadership, and organizational culture on employee performance 79,0% and the remainder is equal to 21,0% influenced by other factors not addressed in this study. The partial work environment significantly influenced employee performance with a contribution of 21,5%. Leadership significantly influenced employee performance with a contribution of 12,7%. Organizational culture significantly influenced employee performance with a contribution of 27,8%.

The recommendation given was that work environment, leadership, and organizational culture in the cooperative should be improved by setting a better working atmosphere, more communicative leadership with all employees, and looking for new ways to develop the work.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Cakupan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Kegunaan Penelitian	12
1.7 Orisinalitas Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>)	14
2.2 Tinjauan tentang Koperasi	16
2.2.1 Pengertian Koperasi	16
2.2.2 Prinsip-prinsip Koperasi	17
2.2.3 Jenis-jenis Koperasi	18
2.2.4 Keberhasilan Usaha Koperasi	20
2.3 Tinjauan tentang Kinerja Karyawan	21

2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.3.3	Dimensi Kinerja Karyawan	22
2.3.4	Indikator Kinerja Karyawan	23
2.4	Tinjauan tentang Lingkungan Kerja	24
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.4.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	25
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.4.4	Indikator Lingkungan Kerja	26
2.5	Tinjauan tentang Kepemimpinan	27
2.5.1	Pengertian Kepemimpinan.....	27
2.5.2	Fungsi-fungsi Kepemimpinan	28
2.5.3	Teori-teori Kepemimpinan	28
2.5.4	Indikator Kepemimpinan	30
2.6	Tinjauan tentang Budaya Organisasi.....	32
2.6.1	Pengertian Budaya Organisasi	32
2.6.2	Lapisan-lapisan Budaya Organisasi.....	33
2.6.3	Fungsi Budaya Organisasi	34
2.6.4	Indikator Budaya Organisasi	35
2.7	Penelitian Terdahulu	36
2.8	Kerangka Pemikiran Teoritis	39
2.8.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.8.2	Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	40
2.8.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.9	Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	45
3.2	Populasi dan Sampel	46
3.2.1	Populasi	46
3.2.2	Sampel	46

3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	47
3.3.1	Variabel Penelitian.....	47
3.3.2	Definisi Operasional Variabel	47
3.4	Metode Pengumpulan Data	48
3.4.1	Angket atau Kuesioner	48
3.4.2	Dokumentasi	49
3.5	Uji Coba Instrumen	50
3.5.1	Uji Validitas	50
3.5.2	Uji Reliabilitas	55
3.6	Metode Analisis Data	57
3.6.1	Metode Analisis Deskriptif	57
3.7	Uji Asumsi Klasik	59
3.7.1	Uji Normalitas	60
3.7.2	Uji Multikolonieritas	60
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	61
3.7.4	Uji Linieritas	61
3.8	Analisis Regresi Berganda	62
3.9	Uji Hipotesis	62
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	62
3.9.2	Uji Parsial (Uji t)	63
3.10	Koefisien Determinasi (R^2)	64
3.10.1	Koefisien Determinasi secara Simultan (R^2)	64
3.10.2	Koefisien Determinasi secara Parsial (r^2)	64
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1	Hasil Penelitian	65
4.1.1	Gambaran Umum.....	65
4.1.2	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Penelitian	65
4.1.2.1	Deskripsi Lingkungan Kerja (X1)	66
4.1.2.2	Deskripsi Kepemimpinan (X2)	69
4.1.2.3	Deskripsi Budaya Organisasi (X3)	73

4.1.2.4	Deskripsi Kinerja Karyawan.....	77
4.1.3	Uji Asumsi Klasik.....	81
4.1.3.1	Uji Normalitas	82
4.1.3.2	Uji Multikolonieritas	83
4.1.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	84
4.1.3.4	Uji Linieritas	86
4.1.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	88
4.1.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	88
4.1.4.2	Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F).....	90
4.1.4.3	Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	91
4.1.5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
4.1.5.1	Pengujian Hipotesis (Uji t)	92
4.1.5.2	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	93
4.1.6	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	94
4.1.6.1	Pengujian Hipotesis (Uji t)	94
4.1.6.2	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	95
4.1.7	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	96
4.1.7.1	Pengujian Hipotesis (Uji t)	96
4.1.7.2	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	97
4.2	Pembahasan	98
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	98
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	100
4.2.3	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	103
4.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	105
BAB V	PENUTUP	109
5.1	Simpulan	109
5.2	Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	115

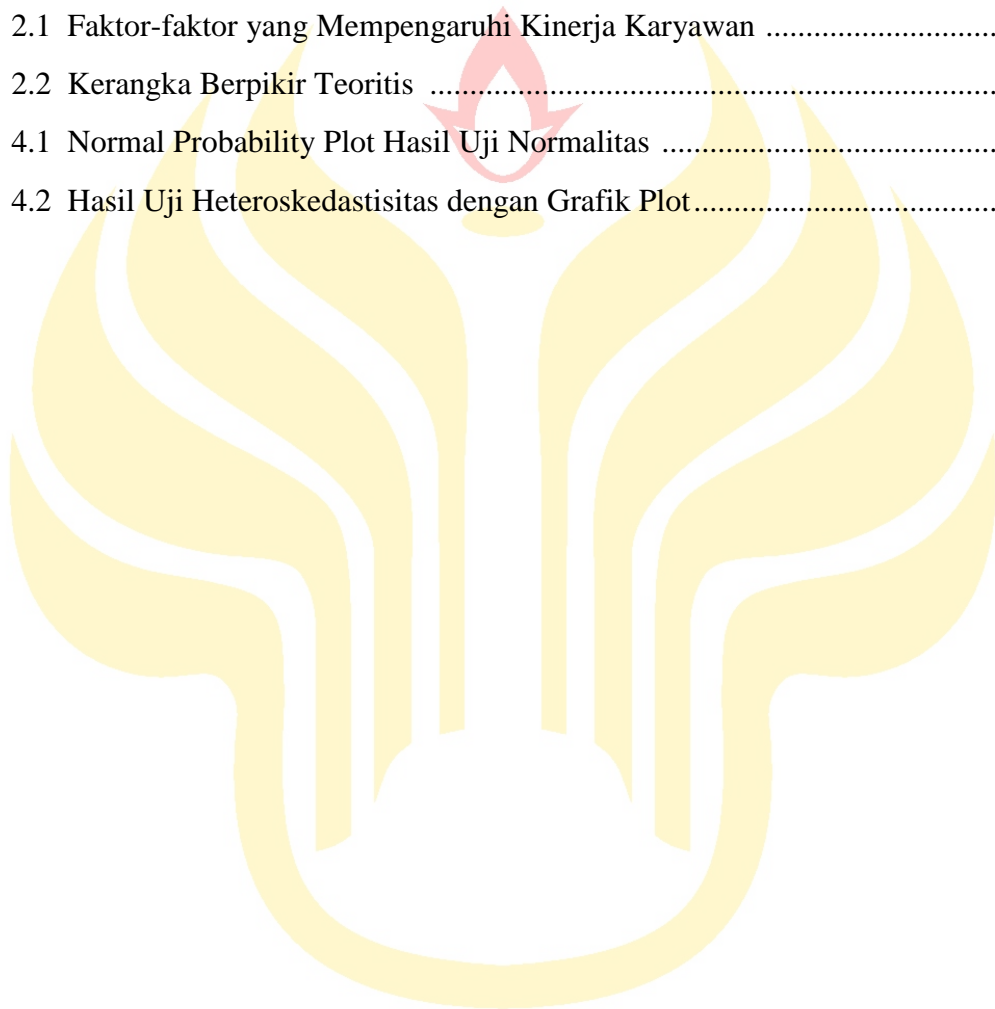
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Jumlah Anggota dan Total Aset Koperasi per Provinsi	1
1.2 Perkembangan Pendapatan dan Laba Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak tahun 2014-2016	3
1.3 Data Penyaluran Kredit Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo tahun 2014-2016	4
1.4 Hasil Penelitian Awal Pemilihan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo	6
1.5 Hasil Penelitian Awal Pengukuran Model <i>Rating Scale</i>	7
2.1 Penelitian Terdahulu	37
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.2 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan	52
3.3 Hasil Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja	53
3.4 Hasil Analisis Uji Validitas Kepemimpinan	53
3.5 Hasil Analisis Uji Validitas Budaya Organisasi	54
3.6 Hasil Analisis Uji Reliabilitas	56
3.7 Kriteria Deskriptif Persentase	59
4.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	66
4.2 Deskripsi Indikator Suasana Kerja	67
4.3 Deskripsi Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja	67
4.4 Deskripsi Indikator Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan	68
4.5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	69
4.6 Deskripsi Indikator Integritas.....	70
4.7 Deskripsi Indikator Kecerdasan dan Pengetahuan	71
4.8 Deskripsi Indikator Rasa Simpati Insani.....	71
4.9 Deskripsi Indikator Kesungguhan.....	72
4.10 Deskripsi Indikator Kesadaran terhadap Diri	73
4.11 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	74

4.12 Deskripsi Indikator Inovasi	74
4.13 Deskripsi Indikator Perhatian terhadap Detail	75
4.14 Deskripsi Indikator Orientasi terhadap Hasil	76
4.15 Deskripsi Indikator Agresivitas	76
4.16 Deskripsi Indikator Stabilitas	77
4.17 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	78
4.18 Deskripsi Indikator Kualitas	79
4.19 Deskripsi Indikator Kuantitas	79
4.20 Deskripsi Indikator Waktu Kerja	80
4.21 Deskripsi Indikator Kerja Sama	81
4.22 Hasil Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).....	83
4.23 Hasil Uji Multikolinearitas	84
4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser	85
4.25 Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	87
4.26 Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	87
4.27 Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .	88
4.28 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	88
4.29 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	90
4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	91
4.31 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel X_1 terhadap Y	92
4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) Variabel X_1 terhadap Y.....	93
4.33 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel X_2 terhadap Y	94
4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) Variabel X_2 terhadap Y.....	95
4.35 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel X_3 terhadap Y	96
4.36 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) Variabel X_3 terhadap Y.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.2 Kerangka Berpikir Teoritis	43
4.1 Normal Probability Plot Hasil Uji Normalitas	82
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Plot.....	85



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Penelitian	112
2 Angket Pra Penelitian	115
3 Hasil Pengolahan Angket Pra Penelitian Pemilihan Variabel Bebas	118
4 Kisi-Kisi Angket Uji Coba Instrumen Penelitian	122
5 Angket Uji Coba Instrumen	124
6 Daftar Nama Responden Uji Coba Instrumen Penelitian	128
7 Tabulasi Data Uji Coba Instrumen	129
8 Hasil Uji Validitas.....	131
9 Hasil Uji Reliabilitas.....	134
10 Angket Penelitian	135
11 Daftar Nama Responden Penelitian	140
12 Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	142
13 Analisis Deskriptif	148
14 Hasil Analisis	156

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi merupakan salah satu kekuatan ekonomi yang tumbuh dikalangan masyarakat sebagai pendorong tumbuhnya perekonomian nasional sekaligus sebagai soko guru (pilar atau tulang punggung) dalam perekonomian di Negara Indonesia. Dilansir dari laman depkop.go.id., Jawa Timur merupakan Provinsi yang memiliki jumlah koperasi terbanyak, yakni mencapai 31.182 koperasi. Disusul Jawa Tengah 28.227 koperasi, Jawa Barat 25.252 koperasi, dan Sumatera Utara sebanyak 11.754 koperasi. Akan tetapi jika dilihat dari sisi keanggotaan dan total aset, Provinsi Jawa Tengah berada pada urutan pertama. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Anggota dan Total Aset Koperasi per Provinsi

Provinsi	Jumlah anggota	Total aset (Rp juta)
Jawa Tengah	7.808.978	57.638.685.000
Jawa Timur	7.622.390	56.795.705.167
Jawa Barat	5.864.690	11.632.503.534
Sumatera Utara	2.097.344	1.547.000.000

Sumber: depkop.go.id (2015)

Penelitian ini mengambil objek salah satu koperasi yaitu Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo yang merupakan koperasi simpan pinjam dengan wilayah kerja tingkat Provinsi yang terletak di Desa Karanganyar Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak dan telah beroperasi selama 4 tahun sejak didirikan pada tanggal 23 Juli 2013 dengan badan hukum No. 14326/BH/XIV/VII/2013. Meskipun belum cukup lama berdiri, prestasi Koperasi Simpan Pinjam KUD

Mintorogo sangat baik, karena telah meraih penghargaan tingkat nasional selama dua tahun berturut-turut yaitu penghargaan Koperasi Award tahun 2015 dan penghargaan Koperasi Berprestasi tahun 2016 (dinkop-umkm.jatengprov.go.id).

Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak merupakan koperasi simpan pinjam terbesar di Kabupaten Demak. Keberhasilan koperasi dapat dilihat dari volume usaha, total asset, dan jumlah anggota. Berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Demak (2016), Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo memiliki volume usaha, total asset, dan jumlah anggota paling tinggi se Kabupaten Demak yakni Rp 81.052.628.900, Rp 107.236.610.144, dan 26.956 anggota. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo merupakan Koperasi Simpan Pinjam yang paling berhasil di Kabupaten Demak.

Menurut Anoraga dan Ninik Widiyanti (2007:115) menyatakan bahwa:

Prestasi atau keberhasilan usaha dalam koperasi memungkinkan adanya laba usaha. Laba usaha merupakan prasyarat untuk kelangsungan dan perkembangan koperasi, walaupun koperasi bukan lembaga yang semata-mata bermotif mencari untung, akan tetapi keuntungan itu merupakan tolak ukur keberhasilan dalam koperasi.

Perkembangan pendapatan dan laba Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir yakni dari tahun 2014 hingga 2016. Hal tersebut menunjukkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo merupakan koperasi yang berhasil jika diukur dari pendapatan dan laba yang terus mengalami kenaikan. Perkembangan pendapatan dan laba Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo tahun 2014-2016 dapat dilihat dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2
Perkembangan Pendapatan dan Laba Koperasi Simpan Pinjam KUD
Mintorogo Tahun 2014-2016

Tahun	Keterangan	
	Pendapatan	Lab a
2014	19.398.458.946	626.260.002
2015	21.387.078.152	763.190.167,05
2016	26.143.735.000	765.759.340,13

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban KSP KUD Mintorogo

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan koperasi. Menurut A.H Gopar dalam Sitio dan Tamba (2001:42) menyatakan bahwa “keberhasilan koperasi tergantung pada kerjasama ketiga unsur organisasi yaitu anggota, pengurus, dan karyawan”. Sedangkan Tatik Suryani dkk (2008:115) menyatakan bahwa:

Koperasi merupakan bentuk badan usaha yang mempunyai sifat gotong royong. Oleh karena itu, agar dalam pengelolaannya berjalan dengan baik, koperasi perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. Berkembang tidaknya koperasi sangat ditentukan sekali oleh sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja karyawan memiliki makna penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya koperasi karena karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang menjalankan kegiatan operasional koperasi. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja koperasi, sehingga dapat meningkatkan perkembangan dan keberhasilan koperasi itu sendiri. Berbagai prestasi dan keberhasilan yang diraih oleh Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo juga tidak luput dari kinerja karyawan. Menurut Sutrisno Edy (2013:172) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas,

waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari target dan realisasinya (Kurniawan, 2014). Yang dalam hal ini dilihat dari rencana penyaluran kredit dan realisasinya. Apabila karyawan mampu mencapai target penyaluran kredit yang ditetapkan koperasi, maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan sangat baik. Data rencana penyaluran kredit dan realisasi Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo tahun 2014-2016 dapat dilihat dalam tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Penyaluran Kredit Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo Tahun 2014-2016

Tahun	Penyaluran Kredit		Persentase
	Rencana	Realisasi	
2014	55.635.000.000	52.385.952.500	94%
2015	69.543.000.000	60.813.900.000	87%
2016	76.500.000.000	65.052.628.000	85%

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban KSP KUD Mintoogo

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa realisasi penyaluran kredit Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo selama 3 tahun terakhir tidak mencapai rencana yang ditetapkan koperasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo belum mampu mencapai rencana penyaluran kredit dan bahkan persentase penyaluran kreditnya mengalami penurunan dari tahun 2014 hingga 2016, sehingga kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo mengalami masalah.

Secara garis besar, setiap perilaku seseorang disebabkan oleh sejumlah faktor tertentu seperti yang tertera dalam Teori Atribusi (*Attribution Theory*).

Faturochman (2009:34) menyatakan bahwa “teori atribusi adalah usaha untuk menerangkan bagaimana suatu sebab menimbulkan perilaku tertentu”. Menurut Wirawan (2012:6) “kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan”. Sinergi dari sejumlah faktor tersebut mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Wirawan (2012) berpendapat bahwa faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dsb), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, teman kerja serta lingkungan kerja.

Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo yang mengalami penurunan pastinya disebabkan oleh sejumlah faktor tertentu. Meskipun Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo merupakan koperasi yang terbilang berhasil, namun masih juga terdapat beberapa permasalahan di dalam lingkungan internalnya. Berdasarkan hasil penelitian awal yang telah diisi oleh 20 orang karyawan sebagai responden (terlampir), peneliti menemukan bahwa dari berbagai faktor lingkungan internal organisasi seperti yang dikemukakan oleh Wirawan, terdapat 3 faktor yang perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak yaitu faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Hasil penelitian awal pemilihan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak dapat dilihat dalam tabel 1.4.

Tabel 1.4
Hasil Penelitian Awal Pemilihan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo

Faktor Lingkungan Internal Organisasi	Persentase Pemilihan	Keterangan
Lingkungan Kerja	21,67%	Dari 20 karyawan sebanyak 21,67% memilih lingkungan kerja sebagai faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan
Kepemimpinan	13,30%	Dari 20 karyawan sebanyak 13,30% memilih kepemimpinan sebagai faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan
Budaya Organisasi	16,67%	Dari 20 karyawan sebanyak 16,67% memilih budaya organisasi sebagai faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan
Faktor-faktor Lain	48,36%	Sebanyak 48,36% adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti visi misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, dan lain-lain

Sumber: Data penelitian awal yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui sebanyak 21,67 % responden memilih lingkungan kerja; 16,67 % memilih budaya organisasi; dan 13,3% memilih kepemimpinan. Ketiga faktor yang dipilih responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak belum begitu baik, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat pula. Dipilihnya faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi menjadikan ketiga faktor tersebut sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak belum begitu baik, hal ini juga dapat dibuktikan dengan angket penelitian awal yang berisi skala penilaian dan diisi oleh 20 orang responden. Peneliti menggunakan model *Rating Scale*, “skala pengukuran model *Rating Scale* lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti status sosial ekonomi, pengetahuan, kemampuan, dan sebagainya” (Sugiyono, 2015:141). Alternatif jawaban yang digunakan dalam skala model *Rating Scale* yaitu interval 1 sampai 4. Jawaban 4 (Sangat Baik), jawaban 3 (Cukup Baik), jawaban 2 (Kurang Baik), dan jawaban 1 (Sangat Tidak Baik). Hasil penelitian awal pengukuran model *Rating Scale* dapat dilihat dalam tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Penelitian Awal Pengukuran Model *Rating Scale*

No	Variabel	Kategori
1	Lingkungan Kerja	Cukup Baik
2	Kepemimpinan	Cukup Baik
3	Budaya Organisasi	Cukup Baik

Sumber: Data penelitian awal yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat data yang diperoleh dari hasil pengukuran skala model *Rating Scale*, 20 responden menilai bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak berada dalam kategori cukup baik.

Menurut Potu (2013) “lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya”. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai

apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan 3 orang karyawan, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo belum begitu baik dan ditandai dengan hubungan antar karyawan yang belum terjalin baik. Banyak karyawan yang belum saling mengenal sehingga jarang bertegur sapa dan bertukar informasi pekerjaan.

Kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi. Pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kinerja karyawan. Menurut Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:201) “kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama”. Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan 3 orang karyawan, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo belum begitu baik dan ditandai dengan kehadiran pemimpin yang belum begitu tinggi. Pemimpin kadang-kadang tidak berada di kantor untuk mengawasi pelaksanaan tugas karyawan.

Selain lingkungan kerja dan kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam suatu koperasi diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Sule & Kurniawan

Saefullah (2012:71) menyatakan bahwa “budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya”. Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan 3 orang karyawan, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mitorogo belum begitu baik dan ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang bersantai-santai saat jam kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini patut untuk diteliti agar koperasi-koperasi lain juga mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mitorogo Kabupaten Demak”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini variabel dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang akan diteliti melalui penelitian kuantitatif. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mitorogo mengalami penurunan dari tahun 2014 hingga tahun 2016 yang diukur melalui target penyaluran kredit yang dicapai karyawan.

- b. Lingkungan kerja di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo belum begitu baik dan ditandai dengan hubungan antar karyawan yang belum terjalin baik. Banyak karyawan yang belum saling mengenal sehingga jarang bertegur sapa dan bertukar informasi pekerjaan.
- c. Kepemimpinan di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo belum begitu baik dan ditandai dengan kehadiran pemimpin yang belum begitu tinggi. Pemimpin jarang berada di kantor untuk mengawasi pelaksanaan tugas karyawan.
- d. Budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo belum begitu baik dan ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang bersantai-santai saat jam kerja.

1.3 Cakupan Masalah

Batasan masalah ini dimaksudkan untuk memberi gambaran yang jelas tentang maksud dari judul untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah yang diteliti. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhinya. Responden dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak dengan populasi sebanyak 60 karyawan dan jumlah sampel penelitian sebanyak 60 karyawan. Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Koperasi Simpan KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak?
- b. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak?
- c. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak?
- d. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.
- c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo Kabupaten Demak.

1.6 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang hendak dicapai dalam penyusunan penelitian ini adalah:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

- a. Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi mahasiswa di dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya pada bidang ekonomi koperasi.
- b. Dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis dan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoogo

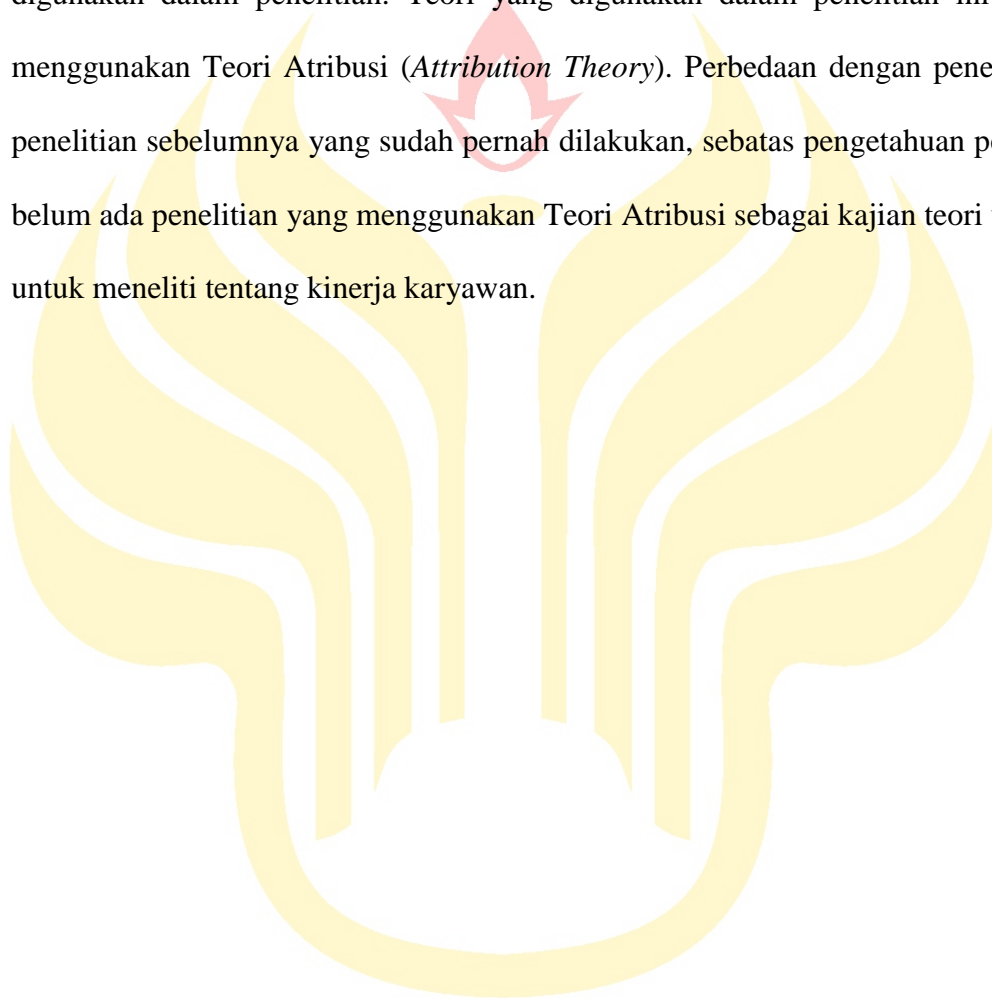
Memberikan sumbangan saran bagi koperasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

- b. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Negeri Semarang pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari kajian teori utama yang digunakan dalam penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Teori Atribusi (*Attribution Theory*). Perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah pernah dilakukan, sebatas pengetahuan peneliti belum ada penelitian yang menggunakan Teori Atribusi sebagai kajian teori utama untuk meneliti tentang kinerja karyawan.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

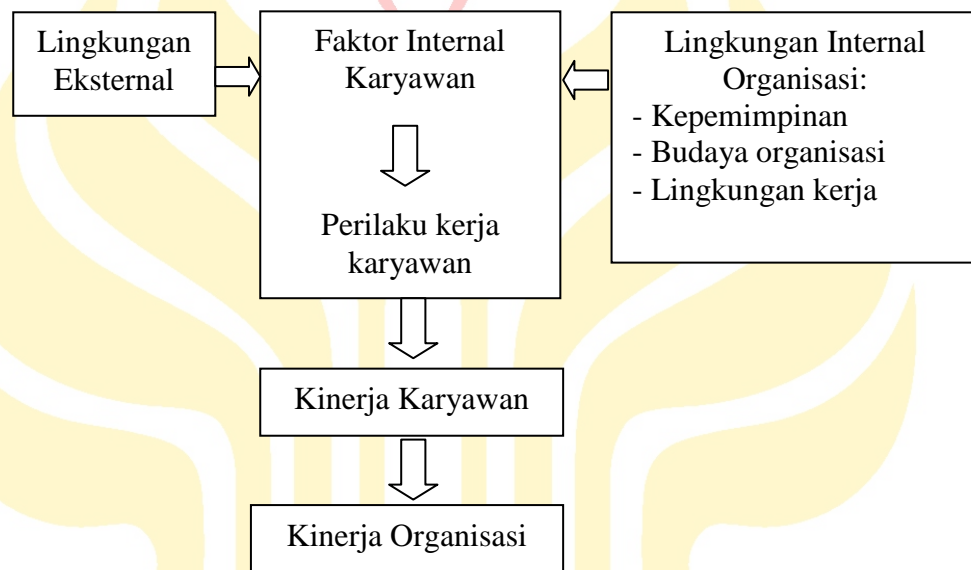
Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Atribusi (*Attribution Theory*). Sejauh ini dikenal beberapa teori atribusi, diantaranya dikemukakan oleh (a) Jones dan Davis (1965), (b) Kelley (1972), dan (c) Weiner dkk. (1972). Menurut Faturochman (2009:34) “atribusi adalah kesimpulan yang dibuat oleh seseorang untuk menerangkan mengapa orang lain melakukan suatu perbuatan. Dengan demikian teori atribusi adalah usaha untuk menerangkan bagaimana suatu sebab menimbulkan perilaku tertentu”.

Robbins, Stephen P. (2002:47) berpendapat bahwa:

Teori atribusi menunjukkan bahwa ketika kita mengobservasi perilaku seseorang, kita berusaha untuk menentukan apakah perilaku ini disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh faktor internal adalah perilaku yang kita percaya berada di bawah kendali pribadi individu misalnya kemampuan, pengetahuan, atau usaha. Perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal dihasilkan oleh penyebab dari luar; yaitu, perilaku seseorang dilihat sebagai akibat dari tekanan situasi.

Menurut Kelley dalam (Faturochman, 2009:37) ada tiga atribusi, yaitu: atribusi internal (dari dalam diri individu), atribusi eksternal (dari luar diri individu), dan atribusi internal-eksternal (disebabkan karena dorongan dari dalam diri orang dan juga dari luar dirinya). Faturochman (2009:16) mengemukakan bahwa “perilaku manusia tidak terbatas pada hubungan dengan orang lain. Faktor kebudayaan dan lingkungan fisik tidak dapat diabaikan peranannya”.

Sejalan dengan pendapat Wirawan (2012:6) yang menyimpulkan bahwa perilaku kerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yang kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang terlihat pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a) Faktor internal karyawan

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, kreativitas, serta keadaan fisik dan psikologi. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan pengalaman kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal karyawan ini menentukan kinerja karyawan. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, maka rendah pula kinerjanya.

b) Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dsb), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman kerja.

c) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Menurut Wirawan (2012:6) “faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan”.

2.2 Tinjauan tentang Koperasi

2.2.1 Pengertian Koperasi

Definisi koperasi menurut UU No. 25/1992 tentang Perkoperasian dalam Sitio dan Halomoan Tamba (2001:18) “koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi

rakyat, yang berdasar atas azas kekeluargaan”. Menurut Ropke Jochen (2003:14) “koperasi didefinisikan sebagai suatu organisasi usaha yang para pemilik/anggotanya adalah juga pelanggan utama/kliennya”.

Anoraga & Ninik Widiyanti (2007:1) berpendapat bahwa:

Koperasi berasal dari perkataan *co* dan *operation*, yang mengandung arti bekerja sama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha, untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya.

Arifinal Chaniago (1984) dalam Sitio dan Halomoan Tamba (2001:17) mendefinisikan “koperasi sebagai suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya”.

2.2.2 Prinsip-prinsip Koperasi

Prinsip atau sendi-sendi dasar koperasi telah banyak mengalami perkembangan dan perubahan sesuai dengan keadaan dan syarat-syarat yang ada dalam tumbuh dan berkembangnya koperasi pada berbagai waktu, keadaan, dan tempat (Anoraga & Ninik Widiyanti, 2007:11). Prinsip koperasi menurut Rochdale yaitu :

- a) Pengawasan oleh anggota secara demokratis
- b) Keanggotaan yang terbuka dan sukarela
- c) Pembatasan atas bunga
- d) Pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU) kepada anggota sebanding dengan jasa yang dilakukan anggota pada koperasi
- e) Penjualan dilakukan sepenuhnya atas dasar tunai
- f) Barang-barang yang dijual harus asli dan tidak dipalsukan
- g) Menyelenggarakan pendidikan kepada anggota sesuai prinsip koperasi
- h) Netral terhadap politik dan agama

Prinsip-prinsip koperasi menurut UU No. 25 tahun 1992 dalam Sitio dan Halomoan Tamba (2001:26) adalah sebagai berikut:

- a) Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka
- b) Pengelolaan dilakukan secara demokratis
- c) Pembagian SHU dilakukan secara adil sesuai dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota
- d) Pemberian batas jasa yang terbatas terhadap modal
- e) Kemandirian
- f) Pendidikan Perkoperasian
- g) Kerja sama antar koperasi

2.2.3 Jenis-jenis Koperasi

Berbagai jenis koperasi lahir seiring dengan aneka jenis usaha untuk memperbaiki kehidupan (Anoraga & Ninik Widiyanti, 2007:19). Secara garis besar jenis koperasi digolongkan menjadi 5, antara lain:

a) Koperasi Konsumsi

Koperasi konsumsi ialah koperasi yang anggota-anggotanya terdiri dari tiap-tiap orang yang mempunyai kepentingan langsung dalam lapangan konsumsi.

b) Koperasi Kredit (Koperasi Simpan Pinjam)

Koperasi Kredit atau Koperasi Simpan Pinjam ialah koperasi yang bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggota dengan cara mudah, murah, cepat, dan tepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan.

Suryani, Tatik dkk. (2008:1) menyimpulkan bahwa:

Peran Koperasi Simpan Pinjam (KSP) semakin penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. KSP menjadi salah satu alternatif bagi masyarakat untuk mendapatkan dana dalam upaya memperbaiki taraf kehidupan, pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan mengembangkan usaha. Peningkatan

animo masyarakat untuk memanfaatkan KSP ini menuntut pengelola (karyawan) untuk mengelolanya secara lebih profesional seperti yang diharapkan oleh anggotanya dan masyarakat. Oleh karena itu, jika KSP tidak dikelola dengan baik seperti halnya lembaga keuangan lainnya, maka dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama akan ditinggalkan oleh anggota dan nasabahnya.

c) Koperasi Produksi

Koperasi Produksi ialah koperasi yang bergerak dalam bidang kegiatan ekonomi pembuatan dan penjualan barang-barang baik yang dilakukan oleh koperasi sebagai organisasi maupun orang-orang anggota koperasi.

d) Koperasi Jasa

Koperasi jasa adalah koperasi yang berusaha dalam bidang penyediaan jasa tertentu bagi para anggota maupun masyarakat umum.

e) Koperasi Serba Usaha/Koperasi Unit Desa (KUD)

Koperasi Serba Usaha atau KUD adalah koperasi yang berperan sebagai pusat pelayanan pedesaan yang memiliki berbagai usaha dan melaksanakan fungsi perkreditan; penyediaan dan penyaluran sarana-sarana produksi; pengolahan dan pemasaran hasil produksi/industri; perdagangan; pengangkutan; dan sebagainya.

Menurut jenjang hierarki organisasinya, koperasi dapat dibagi menjadi dua (Anoraga & Ninik Widiyanti, 2007:37), yaitu:

a) Koperasi Primer

Ialah koperasi yang anggotanya adalah orang-orang yang memiliki kesamaan kepentingan ekonomi dan melakukan kegiatan usaha yang langsung melayani para anggotanya tersebut. Contohnya adalah KUD dan koperasi-koperasi tingkat primer lainnya.

b) Koperasi Sekunder

Yaitu koperasi yang beranggotakan badan-badan hukum koperasi karena kesamaan kepentingan ekonomis mereka bergabung untuk tujuan efisiensi dan kelayakan ekonomis dalam rangka melayani para anggotanya. Contohnya adalah Pusat dan Induk KUD serta koperasi-koperasi tingkat sekunder lainnya.

2.2.4 Keberhasilan Usaha Koperasi

Berdasarkan sudut pandang organisasi, manajemen koperasi pada prinsipnya terbentuk dari tiga unsur: anggota, pengurus, dan karyawan. Struktur dan alat perlengkapan organisasi yang sepintas sama adalah Rapat anggota, Pengurus, dan Pengawas. Selanjutnya, A.H Gopar dalam Sitio & Halomoan Tamba (2001:42) “menyimpulkan bahwa pada akhirnya keberhasilan koperasi tergantung pada kerja sama ketiga unsur organisasi tersebut yaitu anggota, pengurus, dan karyawan dalam mengembangkan organisasi dan usaha koperasi”.

Menurut Anoraga & Ninik Widiyanti (2007:163) “keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari aktivitas para anggotanya, apakah mereka mampu melaksanakan kerja sama, memiliki kegairahan kerja dan mentaati segala ketentuan dan garis kebijakan yang telah ditetapkan Rapat Anggota”. Dengan demikian, keberhasilan usaha koperasi tergantung dari seberapa besar partisipasi anggota dalam koperasi itu sendiri.

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan koperasi, seperti yang dikemukakan oleh Jochen Ropke (2003:39) bahwa keberhasilan koperasi dipengaruhi oleh partisipasi anggota dan kualitas pelayanan. Jochen Ropke (2003:103) juga menemukan bahwa keberhasilan koperasi akan sangat bergantung pada kemampuan inovasi koperasi, dan faktor-faktor yang belum ditentukan (seperti biaya transaksi atau pengurangan ketidakpastian). Sitio &

Halomoan Tamba (2001:137) mengemukakan bahwa secara umum “variabel kinerja koperasi diukur untuk melihat perkembangan atau pertumbuhan koperasi Di Indonesia. Keberhasilan usaha koperasi dapat dilihat dari keanggotaan, volume usaha, permodalan, aset, dan Sisa Hasil Usaha (SHU)”.

2.3 Tinjauan tentang Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2008:67) “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Suryadana M. Liga (2015:164) mengemukakan bahwa:

Kinerja sering didefinisikan hanya dalam pencapaian tujuan yang dapat diukur. Tapi kinerja adalah masalah tidak hanya dari apa yang orang mencapai tapi bagaimana mereka mencapainya. Dengan demikian, kinerja akan terhubung dengan prestasi, pelaksanaan, dan melaksanakannya. Suatu hasil dari kinerja dapat juga berkaitan dengan perilaku yang tepat, perilaku tersebut terutama dalam kebijaksanaan, dan penggunaan efektif pengetahuan yang diperlukan, keterampilan, dan kompetensi.

Menurut Wirawan (2012:5) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:172) “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

Sukmawati (2008) berpendapat bahwa:

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*).

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja menurut Wirawan (2012:55) adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja seorang karyawan. Secara umum, indikator dimensi kerja dikelompokkan menjadi tiga jenis:

a) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

b) Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerja, seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan misalnya disiplin, ketelitian, kerja sama, dan sebagainya.

c) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti

pengetahuan, kejujuran, keterampilan, keberanian, kebersihan, kerajinan, kesabaran, kecerdasan, dan kemampuan beradaptasi.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Secara umum Sutrisno (2013:172) menyatakan empat aspek dalam mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1) Kualitas

Menerangkan tentang seberapa baik kinerja karyawan, seperti jumlah kesalahan dan ketepatan dalam melakukan tugas. Apabila karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, berarti menunjukkan bahwa kualitas karyawan tersebut sudah baik. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja, menunjukkan bahwa kualitas karyawan tersebut kurang baik. Apabila kualitas karyawan sudah baik, maka kinerja karyawan juga baik.

2) Kuantitas

Berkenaan dengan seberapa banyak jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Kuantitas yang dimaksud dalam Koperasi Simpan Pinjam adalah jumlah jasa atau pencapaian target pekerjaan yang mampu dicapai oleh karyawan. Apabila karyawan sanggup memenuhi target pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan koperasi atau bahkan melebihi target, maka kuantitas karyawan tersebut sudah baik. Kuantitas yang mampu dicapai karyawan dapat menunjukkan kinerja karyawan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta kehadiran yang dijalani karyawan. Apabila karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu, jumlah absen yang sedikit dan tidak terlambat bekerja, menunjukkan bahwa waktu kerja yang dijalani karyawan tersebut sudah baik. Waktu kerja yang baik menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga baik.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana karyawan membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya. Apabila karyawan mampu bekerja sama, membantu dan tidak menghambat karyawan lain dalam bekerja, maka kerja sama antar karyawan sudah baik dan kinerja karyawan juga dapat dikatakan sudah baik pula.

2.4 Tinjauan tentang Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2006:183) dalam Pokatong dkk., (2015:662) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Oktaviani dan Mudji Rahardjo (2015) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas

dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Potu (2013) “lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya”.

2.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) “lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

- 1) Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
- 2) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna, dan lain-lain. Disebut juga sebagai lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28), berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, antara lain:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2006:159) dalam Pokatong dkk., (2015:663) yaitu sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi kebersihan, penerangan, dan sirkulasi udara di tempat kerja. Apabila kebersihan tempat kerja terjaga, sirkulasi udara berfungsi dengan baik, penerangan ruang kerja memadai, maka dapat dikatakan bahwa suasana kerja sudah baik. Jika karyawan tidak merasa terganggu dengan suasana ketika mereka bekerja, maka kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja akan timbul sehingga menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Hubungan yang dimaksud di sini adalah komunikasi antar karyawan dimana antar karyawan saling mengenal, bertegur sapa dan berbagi informasi pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Ada atau tidaknya fasilitas yang disediakan koperasi untuk mendukung kelancaran kerja karyawan seperti alat bantu kerja, toilet, tempat parkir, dan mushola akan menunjang proses bekerja serta berdampak pada kinerja karyawan pula.

2.5 Tinjauan tentang Kepemimpinan

2.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Ivancevich dkk (2006:194) mendefinisikan “kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Sedangkan menurut Robbins Stephen P. (2002:163) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan”. Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:201) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama”.

Sule & Kurniawan Saefullah (2012:255) mengemukakan bahwa “kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan

para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka”. Menurut Wexley & Gary A. Yuki (2003: 189) “kepemimpinan termasuk mempengaruhi orang untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya”. Sedangkan menurut Suryadana M. Liga (2015:94) “kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan ini melibatkan pencapaian tujuan.

2.5.2 Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut Sule dan Kurniawan Saefullah (2012:259), terdapat dua fungsi yang terkait dengan kepemimpinan, yaitu:

- 1) Fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan (*task-related functions*), memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas yang telah direncanakan dalam suatu organisasi. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif adalah ketika pemimpin mampu mempengaruhi orang-orang untuk dapat melakukan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepada mereka.
- 2) Fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok (*group-maintenance functions*), memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk senantiasa memelihara kesatuan di antara sesama pekerja. Dengan demikian pemimpin yang efektif adalah ketika pemimpin tersebut mampu berkomunikasi dengan baik dengan tim kerja, mengajak mereka untuk senantiasa memelihara kebersamaan dan saling pengertian sehingga tim kerja dapat terpelihara dengan baik.

2.5.3 Teori-teori Kepemimpinan

Menurut Suryadana M. Liga (2015:95), teori-teori kepemimpinan yang telah dimodifikasi meliputi:

1) *Trait-Factor Theory*

Kepemimpinan bukanlah kualitas yang dimiliki individu, melainkan hubungan sosial antara orang. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa seorang pemimpin yang efektif pasti memiliki sejumlah trait khusus.

2) Teori Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style Theory*)

Pendekatan gaya kepemimpinan meneliti perilaku pemimpin tentang apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka bertindak. Pendekatan ini tidak memberitahu pemimpin bagaimana mereka harus bersikap.

3) Teori Keterampilan Kepemimpinan (*Leadership Skills Theory*)

Pendekatan keterampilan berbeda dari teori sebelumnya karena pergeseran fokus dari karakteristik kepribadian, yang biasanya dipandang sebagai bawaan. Keterampilan dan kemampuan dapat dipelajari dan dikembangkan, sehingga diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif.

4) Teori Kepemimpinan Situasional (*Situational Leadership Theory*)

Harsey dan Blanchard menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang adaptif. Pemimpin perlu menekankan adaptasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sebagai respons terhadap berbagai karakter dari karyawannya.

5) Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori kontingensi mencocokkan gaya pemimpin dengan situasi. Situasi dapat dinilai dengan menggunakan tiga faktor: hubungan pemimpin-anggota, struktur tugas, dan kekuatan posisi.

6) Teori Jalan Tujuan (*Path Goal Theory*)

Teori ini diperkenalkan oleh Evans dan House. *Path Goal Theory* menggunakan penelitian tentang motivasi untuk mendapatkan tujuan organisasi dicapai. Tujuan dari teori ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan dengan berfokus pada motivasi karyawan.

7) Teori pertukaran pemimpin-anggota (*Leader Member Exchange Theory*)

Teori LMX menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang berpusat dalam interaksi antara pemimpin dan pengikut. Namun, LMX mendiskriminasikan kelompok dan mengistimewakan individu.

8) Teori Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Theory*)

Kepemimpinan transformasional melibatkan nilai-nilai, etika, dan tujuan jangka panjang. Pemimpin transformasional sangat melibatkan bawahan. Sedangkan kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran rutin dan formal.

2.5.4 Indikator Kepemimpinan

Tampubolon Manahan P., (2012:117) mengemukakan sifat-sifat penting kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur, antara lain:

1) Integritas

Pemimpin mampu membuat persepsi tentang keadaan dalam dimensi bahaya. Pemimpin menyiapkan semua kapasitasnya untuk menghadapi bahaya yang fatal sampai bahaya yang paling kecil sekalipun. Integritas dalam hal ini dilihat dari persepsi karyawan mengenai kemampuan/ketangguhan pemimpin dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dalam koperasi. Pemimpin yang dapat mengatasi permasalahan dan sering membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja akan mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2) Kecerdasan dan pengetahuan

Pemimpin tahu akan bidangnya sehingga dapat membuat keputusan yang tepat pada saat yang tepat. Pengetahuannya harus ditopang oleh kecerdasan agar menguasai dan menerapkan sebaik-baiknya pengetahuan itu disetiap keadaan. Kecerdasan dan pengetahuan di sini dapat dilihat dari persepsi karyawan tentang kecerdasan dan pengetahuan pemimpin seperti kemampuan menyampaikan instruksi dan kemampuan mengembangkan cara-cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Instruksi yang mudah dipahami oleh karyawan akan menentukan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan berdampak pada kinerjanya.

3) Rasa simpati insani

Pemimpin mampu menjaga keseimbangan tekanan atas orang dan tekanan akan hasil. Pemimpin tidak memandang orang semata-mata sebagai unsur satu-satunya yang harus diurus. Rasa simpati insani di sini dilihat dari persepsi karyawan tentang perhatian pemimpin terhadap karyawan dan hasil kerjanya. Perhatian pemimpin terhadap karyawan dan hasil kerjanya, bimbingan, arahan, serta dorongan akan membuat karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

4) Kesungguhan

Pemimpin mampu memusatkan perhatian dan mengerjakan apa yang dibutuhkan, misalnya kemampuan mengatasi oposisi, tahan terhadap godaan kompromi jangka pendek, serta mampu mengatasi kekecewaan pribadi. Kesungguhan disini dapat dilihat dari persepsi karyawan mengenai sikap yang menunjukkan kesungguhan pimpinan seperti kehadiran dan tanggung jawab.

Pemimpin yang selalu menangani pekerjaan yang menjadi tugasnya dan tidak melimpahkan pada karyawan serta mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

5) Kesadaran terhadap diri

Pemimpin mampu menjaga kesadaran dirinya tetap fokus pada realita, rasionalitas, dan niat tulus untuk menggerakkan pengikutnya mencapai tujuan organisasi. Kesadaran terhadap diri dapat dilihat dari persepsi karyawan tentang sikap pimpinan seperti percaya diri dan komunikatif. Pada saat menghadapi masalah atau terjadi kegagalan mencapai tujuan, seorang pemimpin mampu membangkitkan kembali motivasi dan antusiasme dan menularkannya pada seluruh karyawan. Pimpinan selalu berpikir matang dan tidak pernah membuat keputusan secara tiba-tiba. Dengan demikian akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada kinerjanya.

2.6 Tinjauan tentang Budaya Organisasi

2.6.1 Pengertian Budaya Organisasi

Sule & Kurniawan Saefullah (2012:71) menyatakan bahwa “budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya”. Menurut Robbins Stephen P., (2002:279) “budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”. Sedangkan menurut Ivancevich dkk., (2006:44)

“budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi”.

Sutrisno (2013:2) menyatakan bahwa:

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:62) “budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam”. Sedangkan Supratikno dkk., (2006:33) menyatakan bahwa “budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok di dalam organisasi saling bertindak satu sama lain dan saling bertindak dengan para pihak di luar organisasi tersebut”.

2.6.2 Lapisan-lapisan Budaya Organisasi

Menurut Ivancevich dkk., (2006:45), budaya organisasi didasarkan pada suatu konsep yang memiliki tiga lapisan, yaitu:

- 1) Artifak (*artifact*) adalah sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, dapat dalam bentuk teknologi, seni, atau pola perilaku yang dapat dilihat dan didengar.
- 2) Nilai (*value*) dalam hubungannya dengan tingkah laku yang dapat diukur melalui perubahan-perubahan atau konsesus sosial serta dapat diuji dalam lingkungan fisik.

- 3) Asumsi dasar merupakan hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia, dan hubungan itu sendiri. Asumsi dasar dapat diartikan suatu *philosophy*, yaitu sesuatu yang tidak dapat dilihat oleh mata tetapi ditanggung bahwa itu ada.

2.6.3 Fungsi Budaya Organisasi

Djuremi dkk., (2006) menyatakan bahwa “keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:67) adalah:

- 1) Memberikan para anggota sebuah identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif.
- 2) Memfasilitasi komitmen bersama, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Menggambarkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu para anggota memahami lingkungan sekitar mereka. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir sehat dan masuk akal.

2.6.4 Indikator Budaya Organisasi

Tampubolon, Manahan P., (2012:229) mengemukakan indikator-indikator budaya organisasi, antara lain:

1) Inovasi

Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif serta berani mengambil dan memperhitungkan risiko. Jika karyawan mampu memberikan ide/gagasan baru dan mampu memperhitungkan risiko atas pekerjaan yang ditanganinya, maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

2) Perhatian terhadap detail

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketelitian, kecermatan, ketepatan, analisis, dalam melaksanakan tugasnya serta memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan dalam pekerjaannya. Ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menunjukkan baik atau tidaknya kinerja karyawan.

3) Orientasi terhadap hasil

Tingkat tuntutan untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Karyawan harus memiliki komitmen untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Jika karyawan fokus terhadap hasil pekerjaannya, maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

4) Agresivitas

Tingkat tuntutan terhadap karyawan agar berlaku agresif dan bersaing serta tidak bersikap santai. Karyawan harus memiliki kualifikasi keahlian serta

diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi, sehingga membentuk ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Jika karyawan mempunyai sikap kompetitif dan giat bekerja maka kinerja karyawan juga akan baik.

5) Stabilitas

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima sehingga membentuk stamina yang prima juga. Dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat dan stabil, sehingga kita dapat mengendalikan semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan. Karyawan harus mampu mengendalikan pekerjaan dengan baik dan mampu mengedepankan visi misi koperasi daripada kepentingan pribadi. Apabila karyawan sanggup mempertahankan dan menjaga stabilitas kerjanya, maka kinerja karyawan juga akan tetap terjaga.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
Ferina Sukmawati (2008)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu	Variabel independen: Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi Variabel dependen: Kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Secara parsial variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi yang paling besar sebesar 0,271 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.
Dr. K. Chandrasekar (2011)	<i>Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations</i>	Variabel independen: Lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja	Metode kualitatif deskriptif dan metode <i>Stratified Random Sampling</i>	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor publik di India.
Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Variabel independen: Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda, uji F, uji t	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
Harmusa Oktaviani (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah	Variabel independen: Lingkungan kerja dan budaya organisasi Variabel dependen: Kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Moh. Ali Shahab (2014)	<i>The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee (SDM berstatus PNS di Rumah Sakit Konawe, Sulawesi Tenggara)</i>	Variabel independen: Kepemimpinan dan sikap kerja Variabel dependen: Kepuasan kerja, kinerja karyawan	Konsep <i>Structural Model Persamaan</i> (SEM) dengan program PLS	Kepemimpinan dan sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Demianus Domingus Risamasu (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Witel Papua Barat)	Variabel independen: Motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
Djuremi, dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang	Variabel independen: Lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan Variabel dependen: Kinerja pegawai	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.
Armani, Anggun Retha (2017)	Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sragen	Variabel independen: Profesionalisme guru, disiplin kerja, lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja guru	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh dari variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan akan mampu melaksanakan kerjanya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya kinerja karyawan yang efisien (Sedarmayanti, 2011:27).

Berdasarkan hasil penelitian Sukmawati (2008), lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Penelitian Potu (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oktaviani (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian, diduga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

2.8.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya; sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2014:69).

Berdasarkan penelitian Sukmawati (2008), kepemimpinan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Penelitian Potu (2013)

menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Djuremi (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepemimpinan direktur atau manajer berdasarkan persepsi karyawan. Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi bawahannya, tetapi juga mampu menjamin bahwa karyawannya mencapai pelaksanaan kinerja yang baik. Pemimpin yang memiliki integritas, kecerdasan, dan pengetahuan akan mampu memberikan semangat kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, diduga bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan di koperasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

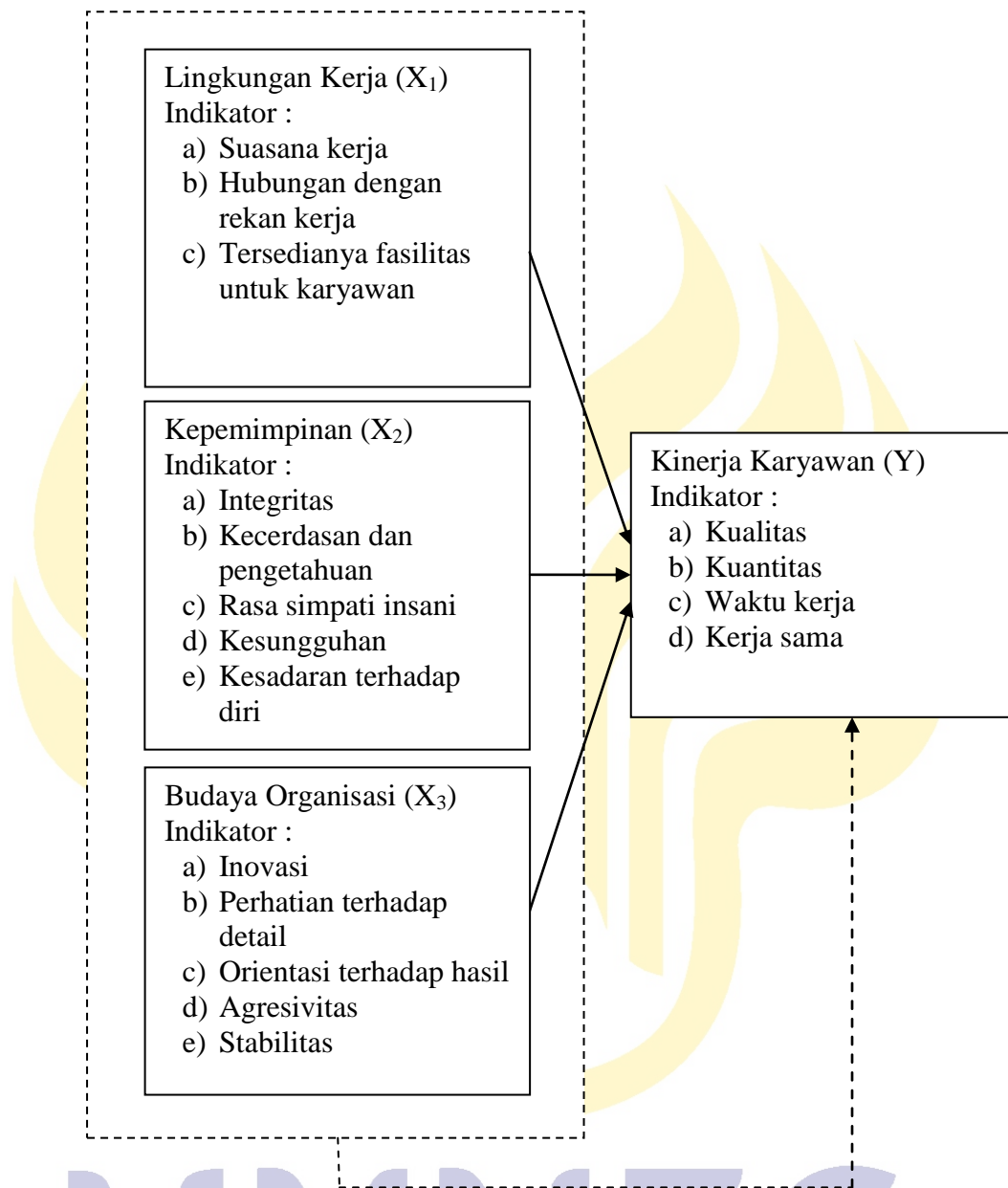
2.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat budaya organisasi akan menuntun karyawan pada sikap kerja yang baik di tempat kerja (Sofyandi Herman, 2008:47). Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme

pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan (Robbins Stephen P., 2002:283). Sutrisno Edy (2013:6) berpendapat bahwa budaya organisasi akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku menghasilkan efektivitas kinerja karyawan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

Berdasarkan penelitian Oktaviani (2014), budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Risamasu (2015) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Djuremi (2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Tampubolon Manahan P., (2012:231) indikator-indikator budaya organisasi adalah inovatif terhadap risiko; perhatian pada masalah secara detail; berorientasi pada hasil; berorientasi pada semua karyawan; agresif bekerja; dan menjaga stabilitas kerja. Jika semua indikator terpenuhi, maka budaya organisasi akan terbentuk. Budaya organisasi yang terbentuk akan menjadi landasan filosofis bagi organisasi, kelompok di dalam organisasi, dan individu di dalam organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang pada akhirnya dapat membentuk kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian, diduga bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi di koperasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Teoritis

Keterangan:

-----> : Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

————> : Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015:96). Dari kerangka pikir di atas maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

H₂ : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

H₃ : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

H₄ : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoarjo Kabupaten Demak, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoarjo Kabupaten Demak sebesar 79,0%.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoarjo Kabupaten Demak sebesar 21,5%.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoarjo Kabupaten Demak sebesar 12,7%.
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoarjo Kabupaten Demak sebesar 27,8%.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain:

1. Lingkungan kerja Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintoarjo sudah baik, namun masih perlu meningkatkan suasana kerja seperti sirkulasi udara dalam ruang kerja tertentu yang belum begitu baik, dengan cara menambahkan alat

pendingin udara agar karyawan merasa nyaman. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan dalam Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo sudah baik, namun pada indikator kesadaran terhadap diri masih perlu ditingkatkan. Akan lebih baik jika pemimpin (direktur atau manager) lebih komunikatif dengan semua karyawan misalnya dengan cara memberi kesempatan pada karyawan ikut terlibat dalam setiap pengambilan keputusan managerial koperasi yang bisa diakomodasi dalam forum rapat rutin.
3. Budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo sudah baik, namun inovasi karyawan masih perlu ditingkatkan dengan cara mencari ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan misalnya memasarkan kredit dan simpan pinjam koperasi secara online. Apabila karyawan mampu meningkatkan inovasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (1996). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Teknologi*. Bandung: Angkasa.
- Anoraga, P., & Nanik Widiyati. (2007). *Dinamika Koperasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armani, Anggun Retha. (2017). *Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Ling-kungan Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sragen*. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, Volume 6 No. 1. Hal 70-82 Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Chandrasekar, K.,. (2011). *Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisation*. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, Volume 1 Edisi 1. Hal 1-19 India: Alagappa University.
- Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Demak. (2013). *Data Perkembangan Koperasi Unit Desa Kabupaten Demak Tahun 2013*. Demak: Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Demak.
- Djuremi, dkk.,. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journal Of Management* , Volume 2 No. 2. Hal 1-14 Semarang: Universitas Pandanaran.
- Edy. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. Yap" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)*, Volume 2 No. 3. Hal 159-174 Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Faturochman. (2009). *Pengantar psikologi Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Pinus.
- Ghonyah, Nunung & Masurip. (2011). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Volume 2 No. 2. Hal 118-129 Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi, Sutrisno. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hendrawan, S., dkk.,. (2006). *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ivancevich, J., dkk.,. (2006a). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Penerbit: Erlangga.
- (2006b). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 2*. Penerbit: Erlangga.
- Kartasapoetra, G., dkk.,. (2005). *Praktek Pengelolaan Koperasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo. (2014). *Laporan Pertanggungjawaban KSP KUD Mintorogo Tahun 2014*. Demak: Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo.
- (2015). *Laporan Pertanggungjawaban KSP KUD Mintorogo Tahun 2015*. Demak: Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo.
- (2016). *Laporan Pertanggungjawaban KSP KUD Mintorogo Tahun 2016*. Demak: Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo.
- Kreitner, R., & Angelo Kinicki. (2014a). *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- (2014b). *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, Bagus Surya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta. *Skripsi*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, Harmusa. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah*. *Diponegoro Journal of Management*, Volume 4 No. 1, Hal 1-14 Semarang: Universitas Diponegoro.
- Purwanto, Suharyadi. 2013. *Statistika unuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Pokatong, Oswald H. F., dkk., (2015). *Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, Volume 3 No. 2. Hal 660-670 Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, Volume 1 No. 4. Hal 1208-1218 Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Risamasu, Demianus Dominggus. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Witel Papua Barat). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Volume 3 No. 4. Hal 318-331 Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Robbins, Stephen P., (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., & Coulter Mary. (2009). *Manajemen Edisi Kedelapan*. PT Indeks.
- Ropke, Jochen. (2003). *Ekonomi Koperasi (Teori dan Manajemen)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- Shahab, Moh. Ali. (2014). *The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Volume 2 Edisi 5. Hal 69-77.
- Sitio, A. & Halamoan Tamba. (2001). *Koperasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukmawati, Ferina. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)*, Volume 2 No. 3. Hal 175-194 Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sule, E. T., & Kurniawan Saefullah. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suryadana, M. Liga. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Tatik, dkk.,. (2008). *Manajemen Koperasi; Teknik Penyusunan Laporan Keuangan, Pelayanan Prima dan Pengelolaan SDM*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, Manahan P.,. (2012). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Warsito, Bambang. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi, dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu). MODERNISASI*, Volume 4 No. 2. Hal 83-96 Malang: Universitas Kanjuruhan Malang.
- Wexley, K. N., & Gary A. Yuki. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, Agung Edy (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.