

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH (KSPPS) BMT HIRA SRAGEN**

Riesky Ardi Bagaskara¹, Dewi Pujiani²

Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta, Surakarta

email :¹ rieskybagaskara@gmail.com , ² dewipujiani8@gmail.com

ABSTRACT

In this study the authors have a goal to determine the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on the performance of employees in Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen of the Department of Population and Civil Registration Surakarta either partially or simultaneously.

Hypothesis in this research are: Suspected work motivation, work discipline and job satisfaction have a significant effect on the performance in Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen either partially or simultaneously.

Data needed in this research is primary and secondary data where primary data is data obtained by using the questionnaire method from sample as much as 84 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test.

The results of data analysis in this study can be concluded that the motivation of work, work discipline and job satisfaction have a significant effect on the performance of employees in Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen either partially or simultaneously.

Keywords : *work motivation, work discipline, job satisfaction and performance.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis lembaga keuangan di negara Indonesia sangat pesat. Masyarakat mayoritas membutuhkan lembaga keuangan sebagai salah satu sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Lembaga keuangan yang ada di masyarakat sangat beragam mulai dari lembaga perbankan, koperasi dan lembaga keuangan lainnya. Keberadaan lembaga keuangan ini mempunyai peran besar dalam meningkatkan aktivitas ekonomi masyarakat.

Lembaga keuangan yang ada di masyarakat saat ini sudah mulai berkembang yang semula merupakan lembaga keuangan konvensional saat ini mulai berkembang lembaga keuangan syariah yang menggunakan sistem

sesuai ajaran agama Islam. Perkembangan ini sesuai dengan kondisi masyarakat Indonesia yang mayoritas masyarakatnya memeluk agama Islam.

Lembaga-lembaga keuangan syariah mulai diminati masyarakat, terbukti saat ini mulai banyak tumbuh dan berkembang lembaga perbankan syariah dan koperasi-koperasi syariah. Lembaga-lembaga keuangan syariah yang ada di masyarakat ini tumbuh dan berkembang dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam persaingan bisnis di bidang ini terjadi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Persaingan bisnis diantara lembaga-lembaga keuangan yang ada lembaga keuangan syariah mempunyai tantangan yang cukup besar, mengingat sebagai lembaga keuangan yang baru tumbuh dan berkembang harus dapat bersaing dengan lembaga-lembaga keuangan konvensional yang sudah ada sebelumnya. Kondisi ini menuntut pihak manajemen lembaga keuangan harus bekerja keras untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lain maupun lembaga keuangan konvensional yang sudah ada sebelumnya.

Kunci sukses bagi lembaga keuangan syariah untuk dapat bersaing di pasar adalah dengan meningkatkan sumber daya yang ada dalam perusahaannya. Salah satu sumber daya yang dapat ditingkatkan dan dioptimalkan kinerjanya adalah sumber daya manusia dalam hal ini adalah keberadaan karyawan. Karyawan memegang peranan yang besar dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di perusahaan. Keberadaan karyawan sangat menentukan arah dan kebijakan perusahaan di kemudian hari.

Kinerja karyawan menjadi suatu hal penting bagi perusahaan untuk selalu mendapatkan perhatian, hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang baik akan dapat menjaga kelangsungan dan meningkatkan perkembangan perusahaan. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah faktor iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti bermaksud mengangkat permasalahan yang terkait dengan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di salah satu koperasi berbasis syariah yaitu Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira di Kabupaten Sragen.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen merupakan salah satu komperasi yang berbasis syariah yang mempunyai perkembangan yang pesat di Kabupaten Sragen, kantor cabang Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen hampir berada di setiap kecamatan di Kabupaten Sragen, koperasi ini mempunyai kinerja karyawan yang baik sehingga mempunyai kedekatan dengan warga masyarakat Sragen.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu apakah iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen baik secara parsial maupun secara simultan?

C. Landasan Teori**1. Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan (Desler, 2010: 514).

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap suasana yang dirasakan oleh karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen yang terkait dengan organisasi. Indikator yang digunakan dalam penilaian iklim organisasi diantaranya adalah :

- a. Konformitas,
- b. Tanggung jawab,
- c. Standar kinerja,
- d. Imbalan,
- e. Kejelasan organisasi,
- f. Kehangatan dan dukungan (hubungan interpersonal),
- g. Kepemimpinan (Gibson, dkk., 2010: 56).

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap dorongan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap instansi. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel ini adalah :

- a. Adanya pemenuhan kebutuhan psikologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Adanya pemenuhan kebutuhan keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian.
- c. Adanya pemenuhan kebutuhan sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- d. Adanya pemenuhan kebutuhan penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Adanya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai dengan ambisinya; yang mencakup kebutuhan pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Maslow dalam Robbins, 2011: 214).

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap budaya disiplin yang diterapkan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel ini adalah:

- a. Disiplin terhadap kedatangan dan waktu pulang;
- b. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja;
- d. Disiplin terhadap perintah atasan;
- e. Disiplin terhadap peningkatan kerjasama (Siagian, 2013: 30).

5. Kepuasan Kerja

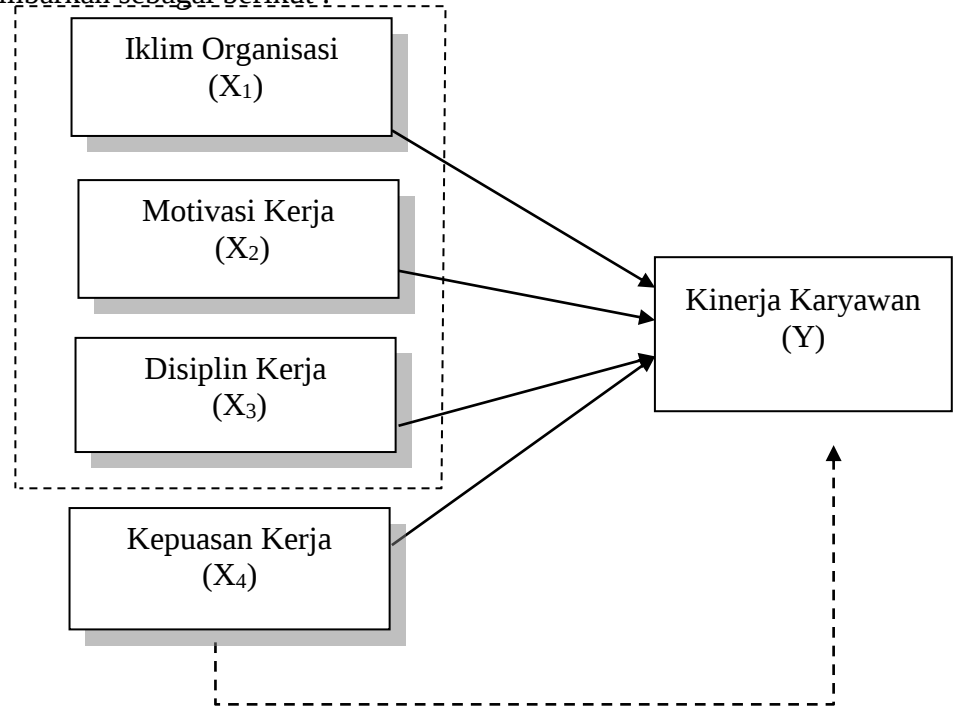
Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan perasaan sikap terhadap apa yang dirasakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun yang menjadi indikator dalam penilaian kepuasan yaitu sebagai berikut :

- a. Upah yang diterima;
- b. Adanya kesempatan promosi;
- c. Pelaksanaan supervisi;

- d. Kelompok kerja;
Kondisi kerja (Luthans, 2010: 127).

D. Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
-----> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: ”Diduga motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen baik secara parsial maupun secara simultan”.

F. Metodologi Penelitian

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer

dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 84 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

G. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,373 > 1,991$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen, Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan iklim organisasi yang ada, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,141 > 1,991$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan motivasi kerja, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,920 > 1,991$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan

Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan disiplin kerja, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,186 > 1,991$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,022 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan kepuasan kerja, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

5. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91,414 > 2,49$) dan $p-value < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.
6. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,813 Sehingga dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Seperti kepemimpinan, kesejahteraan dan sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,813 atau 81,3%.

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen baik secara parsial maupun secara simultan.

I. Saran

Saran yang dapat direkomendasikan diantaranya adalah mengingat motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh paling rendah terhadap kinerja sehingga perlunya meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga perlu peningkatan motivasi kerja dengan memenuhi kebutuhan karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hira Sragen dibutuhkan perhatian terhadap iklim organisasi yang kondusif. Dalam hal ini dibutuhkan suasana kerja yang dinamis, keberadaan pemimpin yang baik dan kejelasan dalam hubungan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya motivasi yang positif yang muncul dari dalam diri karyawan. Motivasi positif yang muncul dari dalam diri karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengetahui berbagai kebutuhan karyawan dan memberikan balas jasa yang dapat digunakan sebagai sarana memenuhi kebutuhan karyawan. Perlunya peningkatan kebiasaan disiplin dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengingat dengan budaya disiplin pekerjaan akan lebih mudah terselesaikan. Bagi penelitian yang akan datang dapat menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih luas.

J. Referensi

- Ahyari, Agus, 2014, *Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi, Buku II*, BPFE, Yogyakarta.
- Ayuniruyanti, Anjar, 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta*, Skripsi Tidak Dipublikasikan. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- As'ad, Moh, 2010, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimin, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Desler, Gery, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*, PT. Prehallindo, Jakarta.

- Handoko, Hani, 2011, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan Kesepuluh*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- James, Gibson dan Donetly JR., 2011, *Perilaku Struktur, (diterjemahkan oleh: Ninik Adiarni)*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maryoto, Susilo, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Meokijat, 2012, *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Alumni, Bandung.
- Mudji R., dan Purbudi WS., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPN Veteran, Yogyakarta.
- Nasir, Moh., 2013, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitiseminto, Alex, S., 2011, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2014, *Kebijakan Kinerja Pegawai (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas)*, BPFE, Yogyakarta.
- Ranupanjodjo, Heidjracman dan Husnan, Suad, 2012, *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Riyanto, Teguh, 2009, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karanganyar Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Tidak Dipublikasikan, Surakarta: Program Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Robbins, Stephen P., 2011, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins Stephen P., dan Coulter, Mary, 2014, *Manajemen, Edisi Keenam*, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.

- Santoso, Purbayu Budi. 2010. *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John, 2011, *Manajemen Bisnis*, Grasindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2010, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2013, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*, Alfabeta, Bandung.
- Supraptini, Umi, 2008, *Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta*. Tesis Tidak Dipublikasikan, Surakarta: Program Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Winardi, 2013, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Perusahaan*, Alumni, Bandung.