

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen)**

RENNY DWI WIBOWO

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa
Program Studi Manajemen
Jalan Ronggowarsito No.18 Kebumen**

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk menguji kelayakan instrumen kuesioner diuji melalui tes validitas dan reliabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan namun variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjust R² sebesar 0,546 atau 54,6 % yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja, selebihnya sebesar 45,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik akan dapat membantu untuk terwujudnya tujuan dari organisasi dan karyawan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang lebih baik agar kinerja

karyawan lebih optimal, sehingga pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri bisa maksimal. Menurut Prawirosentono (dalam Yugusna *et al.*, 2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan itu penting, maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala.

Perkembangan bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Banyaknya perusahaan-perusahaan besar mulai bermunculan dan siap bersaing dengan perusahaan lain yang ada diluar

sana. Keberhasilan suatu perusahaan didukung dengan salah satunya yaitu dengan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja baik. Hal ini disebabkan agar perusahaan bisa mampu mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Mempunyai kinerja yang maksimal merupakan harapan bagi setiap perusahaan yang memberikan tugas pekerjaannya kepada setiap karyawannya, karena apabila suatu perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja baik dan setiap menjalankan pekerjaan yang dikerjakan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang maksimal dan dapat mencapai tujuan organisasinya, dengan mengoptimalkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan akan baik dan kelangsungan hidup perusahaan akan terus berjalan.

Dalam dunia bisnis pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan untuk mencapai tujuan diperlukan pula kedisiplinan, adanya kompensasi yang diberikan serta *supportive leadership* untuk menambah semangat kerja agar termotivasi dan meningkatkan kemajuan perusahaan.

Namun dibalik semua itu peran pimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, yang mana kepemimpinan tersebut merupakan tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tersebut dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang spesifik. Berbagai tugas pemimpin dalam suatu perusahaan maka tugas yang harus dilaksanakan dan paling sulit adalah bagaimana memotivasi bawahannya agar mereka mau bekerja lebih giat dengan penuh tanggung jawab sehingga bekerja lebih produktif.

Kepemimpinan yang baik akan mendorong atau memberi semangat kepada para karyawan untuk lebih baik dalam bekerja dan mampu memberikan penghargaan kepada bawahannya, sehingga mereka merasa bermanfaat sehingga akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi.

Koperasi Simpan Pinjam Nasari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang keuangan (Simpan Pinjam). Koperasi Simpan Pinjam Nasari didirikan di Semarang pada tanggal 31 Agustus 1998. Sebuah koperasi yang berada dibawah naungan Menteri Koperasi dan UMKM yang telah terdaftar oleh Badan Hukum dengan nomor : 00210/BH/KWK11-30/VIII/1998 Tanggal 31 Agustus 1998. Perusahaan yang berkantor pusat di Jalan Tumpang Raya No.114 Semarang merupakan Koperasi Simpan Pinjam yang sudah berstandar nasional, sehingga Koperasi Simpan Pinjam Nasari telah memiliki beberapa jaringan kantor pelayanan yang luas yaitu sebanyak 36 kantor yang terbagi dalam Kantor Cabang yang berada didaerah pulau jawa hingga luar pulau jawa.

Salah satu kantor cabang adalah Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen yang beralamat di Jalan Pahlawan No.86 Kutosari Kebumen. Koperasi Simpan Pinjam Nasari Kebumen merupakan koperasi yang berstatus sebagai kantor cabang yang telah berdiri sejak tahun 1999 dan hingga kini sudah memiliki karyawan sebanyak 33 orang. Melihat kinerja para karyawan yang masih kurang optimal di Koperasi Simpan Pinjam Nasari Kebumen tentunya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang optimal tersebut dikarenakan target yang ditetapkan oleh perusahaan belum seimbang dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, serta persaingan kompetitor yang semakin banyak. Mengenai hal ini kinerja karyawan yang kurang optimal bisa dimulai dengan memperbaiki tingkat kedisiplinan karyawan, baik disiplin dalam tingkat kehadiran, pencapaian target maupun disiplin dalam hal pelaporan yang tepat waktu.

Kedisiplinan dalam tingkat kehadiran bisa dilihat dari saat melakukan presensi berangkat dan pulang kerja, dan masih ditemukan karyawan yang lupa

melakukan absensi *finger print* ketika masuk dan pulang kerja. Tingkat keterlambatan karyawan saat mengikuti kegiatan *morning call* atau apel pagi sehingga membuat karyawan tertinggal informasi penting yang disampaikan oleh pimpinan. Dalam penginputan data absensi, Koperasi Simpan Pinjam Nasari telah menggunakan sistem HRIS dalam penginputan data absensi para karyawannya, penginputan ini langsung dilakukan oleh bagian SDM kantor pusat.

Kedisiplinan pelaporan, pemberkasan laporan yang lengkap sesuai dengan SOP sangat diperlukan sesuai dengan *Job desk* masing-masing karyawan dan secara keseluruhan kedisiplinan harus mentaati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan telah ditetapkan sebagai peraturan perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Nasari.

Selain memperbaiki tingkat kedisiplinan, pemberian kompensasi dari perusahaan berupa kenaikan gaji, pemberian insentif sesuai dengan kinerja karyawan dan pengadaan tunjangan untuk karyawan perlu untuk dievaluasi kembali, apakah perusahaan sudah memberikan secara optimal dan bisa mensejahterakan para karyawan. Bilamana kesejahteraan yang didapat karyawan belum sepenuhnya terpenuhi maka mengakibatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja karyawan belum maksimal, sehingga dalam kinerja karyawan bisa mengalami fluktuasi dan akan berdampak tidak tercapainya target yang dianggarkan oleh perusahaan.

Namun dibalik beberapa hal-hal tersebut, untuk tetap menjaga semangat kerja para karyawannya peran seorang pemimpin kantor juga sangatlah penting. Pemimpin wajib selalu mengevaluasi karyawannya, memberikan masukan dan support, mendengarkan setiap pendapat atau kritikan yang disampaikan oleh para karyawannya, sehingga semangat juang karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan serta target-target yang diharapkan oleh perusahaan tetap terjaga. Dengan terjalannya kedekatan antara pemimpin

dengan bawahannya maka komunikasi dua arah bisa berjalan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas bahwasanya kinerja karyawan merupakan satu hal yang harus mendapatkan khusus dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta, baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang masih kurang optimal dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga nantinya akan berdampak pula terhadap kinerja perusahaan. Hasil kinerja tersebut diketahui dari jumlah staff sebanyak 32 orang belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan sebesar 100% setiap bulannya. Hasil pencapaian target yang dihasilkan oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari hanya mampu mencapai sebesar 35% - 70% setiap bulannya, hal ini disebabkan karena target lebih besar dari aktualnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen ?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu (dalam Yanti, 2014,) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2009:67) Terdapat indikator yang dijadikan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- Kualitas
- Kuantitas
- Tanggung jawab
- Kerja sama
- Inisiatif

Kompensasi

Menurut Suwatno (dalam Yanti *et al.*, 2014), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (dalam Yanti *et al.*, 2014) terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

- Gaji yang sesuai
- Insentif yang sesuai
- Tunjangan yang sesuai
- Fasilitas yang memadai

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Robbins (dalam Yugusna *et al.*, 2016), gaya kepemimpinan demokratis adalah menggambarkan seorang pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja serta menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Menurut Siagian (dalam Yugusna *et al.*, 2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis meliputi:

- Pengawasan dilakukan secara wajar
- Menghargai ide dari bawahan
- Bersahabat dan ramah
- Komunikasi yang baik dengan bawahan

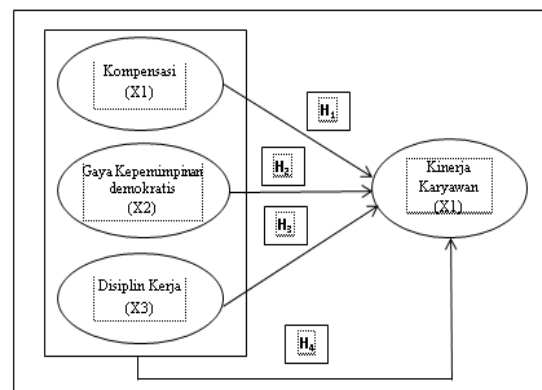
- Pengambilan keputusan bersama.

Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (dalam Yanti *et al.*, 2014), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (dalam Yugusna *et al.*, 2016) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sebagai berikut:

- Tujuan dan kemampuan
- Kepemimpinan
- Pengawasan melekat
- Ketegasan
- Sangsi

KERANGKA TEORITIS



METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Pengumpulan

Dalam penelitian ini ,teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Kuesioner
- Wawancara
- Studi Pustaka

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Kebumen. Adapun Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Kebumen sebanyak 32 responden .

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:120).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Menurut sugiyono (2010:124) mengatakan bahwa sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan metode sampling jenuh/sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria tertentu untuk diteliti.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel Kompensasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,751	0,3494	Valid
X1.2	0,729	0,3494	Valid
X1.3	0,715	0,3494	Valid
X1.4	0,844	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3494) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kompensasi dinyatakan valid (sah).

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,796	0,3494	Valid
X2.2	0,789	0,3494	Valid
X2.3	0,621	0,3494	Valid
X2.4	0,697	0,3494	Valid
X2.5	0,697	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3494) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan valid (sah).

Variabel Disiplin Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,630	0,3494	Valid
X3.2	0,779	0,3494	Valid
X3.3	0,684	0,3494	Valid
X3.4	0,643	0,3494	Valid
X3.5	0,591	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3494) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

Variabel Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,575	0,3494	Valid
Y2	0,723	0,3494	Valid
Y3	0,815	0,3494	Valid
Y4	0,612	0,3494	Valid
Y5	0,603	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3494) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	$< 0,60$	0,744	Reliebel
Gaya kepemimpinan demokratis	$< 0,60$	0,717	Reliebel
Disiplin kerja	$< 0,60$	0,660	Reliebel
Kinerja karyawan	$< 0,60$	0,661	Reliebel

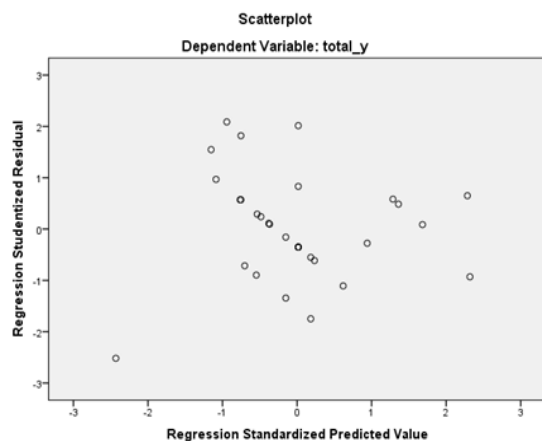
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan masing-masing variabel dinyatakan reliebel (andal) dikarenakan nilai alpha besar dari nilai *cronbach alpha* sebesar 0,60.

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,810	1,234
Gaya kepemimpinan demokratis	0,788	1,269
Disiplin kerja	0,743	1,345

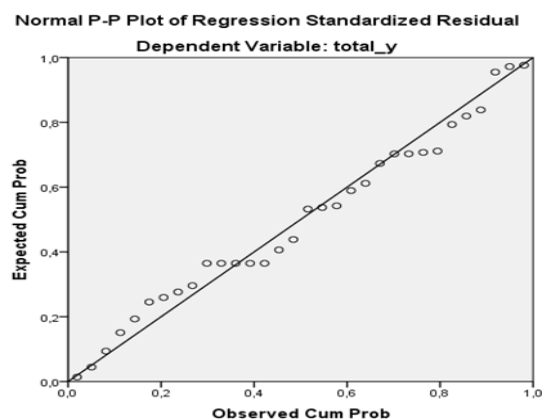
Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja memiliki nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas sehingga model regresi dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik dari hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = -0,767 + 0,164X_1 + 0,552X_2 + 0,377X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = -0,767

Menunjukkan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari variabel kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar -0,767.

2. Variabel Kompensasi (b_1) = 0,164

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,164 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) artinya, jika variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan Skala Likert maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,164. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan, semakin meningkat variabel kompensasi maka semakin meningkat pula variabel kinerja karyawan.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (b_2) = 0,552

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) sebesar 0,552 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan demokratis mengalami peningkatan sebesar satu satuan Skala Likert maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,552. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan, semakin meningkat variabel gaya kepemimpinan demokratis maka semakin meningkat pula variabel kinerja karyawan.

4. Variabel Disiplin Kerja (b_3) = 0,377
Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,377 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan Skala Likert maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,377. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat variabel disiplin kerja maka semakin meningkat pula variabel kinerja karyawan.

Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,767	2,729		-,281	,781
Kompensasi	,164	,097	,227	1,687	,103
Gaya kepemimpinan demokratis	,552	,166	,453	3,324	,002
Disiplin kerja	,377	,124	,427	3,043	,005

Berdasarkan data tabel diatas dapat dijelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} 1,687 < t_{tabel}$ sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan sebesar 0,103 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan demokratis diperoleh $t_{hitung} 3,324 > t_{tabel}$ sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa

variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- Pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} 3,043 > t_{tabel}$ sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29,787	3	9,929	13,442	,000 ^b
Residual	20,682	28	,739		
Total	50,469	31			

Berdasarkan tabel IV-13, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,442 $> F_{tabel}$ 2,90 dengan tingkat signifikan 0,000 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,546	,85944

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square R^2 adalah 0,546 sehingga variabel kinerja karyawan (dependent) yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja (independent) dalam penelitian ini sebesar 54,6% sedangkan sebesar 45,4%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari yang dipengaruhi oleh kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja dikarenakan didalam perusahaan tersebut masih kurang dalam menerapkan kebijakan sistem kompensasinya yang membuat karyawan kurang optimal dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka akan semakin baik kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari, dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari.
4. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diusulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar dipertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen. Seorang pemimpin yang bisa berkoordinasi, mendengarkan setiap usulan para karyawannya serta yang ramah dan bersahabat agar karyawan bisa merasa lebih dihargai. Dukungan serta semangat yang diberikan pemimpin kepada para karyawan diharapkan akan meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk dipertahankan dan ditingkatkan kedisiplinan karyawan KSP Nasari Cabang Kebumen, dengan pemberian penghargaan karyawan teladan setiap tahunnya kepada karyawan diharapkan bisa lebih termotivasi dan bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen yang sudah baik agar dipertahankan. Diharapkan semua karyawan lebih menguasai setiap produk yang ditawarkan oleh perusahaan, karena pada dasarnya karyawan adalah publik relation bagi perusahaannya dan mampu membawa perubahan untuk Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen ke arah yang lebih baik lagi ditengah persaingan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa keuangan simpan pinjam.
4. Bahwa walaupun kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja namun kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga ketika kompensasi dievaluasi lebih baik lagi maka diharapkan disiplin kerja dan kinerja akan meningkat.
5. Penulis masih menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna. Bagi penelitian yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan referensi

untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Cabang Kebumen untuk penerapan dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih bermutu dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdiah., dkk. 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*. *Jurnal of Management* Vol.02 No.02.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan analisis*. Semarang : CV.Agung.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo .
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Edisi 1 Cetakan 1*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Simamora. Lindawati,. 2016.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember*.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung: Alfabeta.
- . 2010. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung: Alfabeta.
- Sekardewi, Susi., dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera Kantor Pusat)*.
- Yanti., dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang*.
- Yugusna, Indra., dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan(Studi pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang)*. *Jurnal of Management* Vol.02 No.02.