PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPRIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM JASA (KOSPIN JASA) DI KOTA PEKALONGAN

AYUNDA AGUSTIN MALIANA
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Dian Nuswantoro Semarang
URL: http://dinus.ac.id/
Email : malianaayunda@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the level of achievement of individual work (employee) after trying or working hard or the end result of an activity. Employees were able to achieve the best work is an indicator that the employees perform well. Many factors can effect the performance of employees as work discipline, personality, work environment. The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline, personality, work environment on job satisfaction and employee performance.

Population and sample used are employees of Kospin Jasa, Jl. Dr. Cipto No. 84, pekalongan city as many as 200 employees. Samples were selected as many as 100 employees. Methods of data collection using questionnaires and analysis techniques used Structural Equation Model (SEM). The results showed that : 1). Work discipline has positive and significant effect on job satisfaction. 2). personality has positive and significant effect on job satisfaction. 3). Work environment has positive and significant effect on job satisfaction. 4). Work discipline has positive and significant effect on employee performance. 5). Personality has positive and significant effect on employee performance. 6). Work environment has positive and significant effect on employee performance. 7). Job satisfaction has positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Work Discipline, Personality, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

SDM merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012:3). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012).

Mengajukan bahwa selama periode 2010 sampai 2014, terjadi fluktuasi pada pertumbuhan pinjaman (kredit) pada Kospin JASA Kota Pekalongan. Tahun 2010 realisasi kredit lebih tinggi dari anggaran yang harus dicapai yaitu 100,69%. Akan tetapi tahun setelahnya yaitu 2011 pencapaian tersebut mengalami penurunan ke angka 95,69% lebih rendah dari anggaran yang sudah ditetapkan pada 2011. Akan tetapi pada tahun 2012 realisasi anggaran kembali mengalami sedikit kenaikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 95,89% tetapi masih lebih rendah dari anggaran/target yang sudah ditetapkan pada tahun 2012 tersebut. kenaikan yang cukup drastis atas realisasi kredit pada Kospin Jasa Kota Pekalongan terjadi pada tahun 2013 yaitu dimana pencapaiannya berada di titik 100,21%. Pada tahun 2014 pencapaian target kredit Kospin Jasa Kota Pekalongan mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu 102,37%.

Latar belakang perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat KoperasiSimpan Pinjam Jasa?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
5. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?

Rumusan masalah di atas dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2006) "Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk memahami dan mentaati peraturan yang berlaku disekitanya". Dengan kedisiplinan yang tinggi akan menjalankan tugas sesuai peraturan sehingga hasil yang dicapai terarah pada tujuan yang diharapkan perusahaan.

Kepribadian

Menurut John F. Cuber, kepribadian adalah keseluruhan sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang. Dengan kepribadian yang baik akan cenderung mendapat penilaian yang baik dari orang lain seperti pimpinan dan rekan kerja sehingga akan membuat karyawan merasa puas atas penilaian tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2012:118).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Menurut Moorhead dan Griffin (2013:71), kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Juga menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa : Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada kantor Koperasi Simpan Pinjam Jasa (Kospin Jasa),Dr. Cipto No. 84, Kota Pekalongan

Sampel dilakukan dengan cara *Non Probability Sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono,2013:125). Jumlah sampel yang diambil adalah 100 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden akan menganalisa identitas para responden penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kepribadian, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan. Jumlah responden pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil penyebara kuesioner seperti pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Penyebaran Kuesioner	Jumlah
Kuesioner disebar	100
Kuesioner tidak kembali	-
Kuesioner Kembali	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Pada penelitian ini disebar sebanyak 100 kuesioner dan dari hasil pengumpulan kuesioner menunjukkan bahwa semua kuesioner dapat kembali dan teris lengkap. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan kantor pusat KOSPIN JASA di Pekalongan. Para karyawan kantor pusat KOSPIN JASA yang telah memberikan partisipasinya sebagai responden penelitian maka akan dilihat profilnya berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

1. Profil Jenis Kelamin Responden

Para karyawan kantor pusat KOSPIN JASA yang menjadi responden penelitian akan dilihat perbedaan menurut jenis kelamin. Hasil selengkapnya dilihat di tabel 4.2.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	68	68,0
2	Perempuan	32	32,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan dari jenis kelamin responden menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 68,0% berjenis kelamin laki - laki. Sementara responden perempuan sebanyak 32,0%. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden yang merupakan seluruh kantor pusat KOSPIN JASA lebih banyak menempatkan karyawan laki - laki untuk menjalankan tugas di bidang koperasi simpan pinjam.

2. Profil Usia Responden

Para responden penelitian yang merupakan karyawan kantor pusat KOSPIN JASA akan dilihat usia mereka saat ini. Rentang kelas untuk usia responden dan jumlah dari masing – masing kelas dapat dilihat di tabel 4.3.

Tabel 4.3

Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	7	7,0
2	31 – 40 Tahun	59	59,0
3	41 – 50 Tahun	27	27,0
4	51 – 60 Tahun	7	7,0
Total		100	100,0

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Berdasarkan usiaresponden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor pusat KOSPIN JASA berumur 31 sampai 40 tahun, yang dilihat dari jumlah responden lebih dominan sebanyak 59,0%. Pada usia antara 31 sampai 40 tahun biasanya seseorang memiliki tingkat kedewasaan tinggi sehingga lebih matang didalam bertindak dan mengambil keputusan.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Eksogen

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
DK4	<---	Disiplin_Kerja	.837
DK3	<---	Disiplin_Kerja	.895
DK2	<---	Disiplin_Kerja	.832
DK1	<---	Disiplin_Kerja	.769
KPR5	<---	Kepribadian	.855
KPR4	<---	Kepribadian	.811
KPR3	<---	Kepribadian	.837
KPR2	<---	Kepribadian	.785
KPR1	<---	Kepribadian	.887
LK3	<---	Lingkungan_Kerja	.872
LK2	<---	Lingkungan_Kerja	.645
LK1	<---	Lingkungan_Kerja	.927

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Endogen

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
KP1	<---	Kepuasan_Kerja	.807
KP2	<---	Kepuasan_Kerja	.634
KP3	<---	Kepuasan_Kerja	.915
KK1	<---	Kinerja_Karyawan	.933
KK2	<---	Kinerja_Karyawan	.749
KK3	<---	Kinerja_Karyawan	.854
KK4	<---	Kinerja_Karyawan	.859
KK5	<---	Kinerja_Karyawan	.863

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator menghasilkan nilai standardized loading estimate≥ 0,50, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel yang digunakan adalah valid.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 dari nilai construct reliabilitynya.

Tabel 3

Perhitungan Nilai *Construct Reliability* dan Variance *Extracted*

Variabel	Indikator	Standard Loading	Standard Loading²	1 - Standard Loading²	*Construct Reliability*	*Variance Extracted*
Disiplin Kerja	DK1	0,775	0,601	0,399		
	DK2	0,829	0,687	0,313		
	DK3	0,891	0,794	0,206		
	DK4	0,841	0,707	0,293		
	Jumlah	3,336	2,789	1,211	0,902	0,697
Kepribadian	KPR1	0,882	0,778	0,222		
	KPR2	0,788	0,621	0,379		
	KPR3	0,835	0,697	0,303		
	KPR4	0,818	0,669	0,331		
	KPR5	0,853	0,728	0,272		
	Jumlah	4,176	3,493	1,507	0,920	0,699
Lingkungan Kerja	LK1	0,925	0,856	0,144		
	LK2	0,649	0,421	0,579		
	LK3	0,872	0,760	0,240		
	Jumlah	2,446	2,037	0,963	0,861	0,679
Kepuasan Kerja	KP1	0,799	0,638	0,362		
	KP2	0,630	0,397	0,603		
	KP3	0,926	0,857	0,143		
	Jumlah	2,355	1,893	1,107	0,834	0,631
Kinerja Karyawan	KK1	0,928	0,861	0,139		
	KK2	0,754	0,569	0,431		
	KK3	0,853	0,728	0,272		
	KK4	0,861	0,741	0,259		
	KK5	0,866	0,750	0,250		
	Jumlah	4,262	3,649	1,351	0,931	0,730

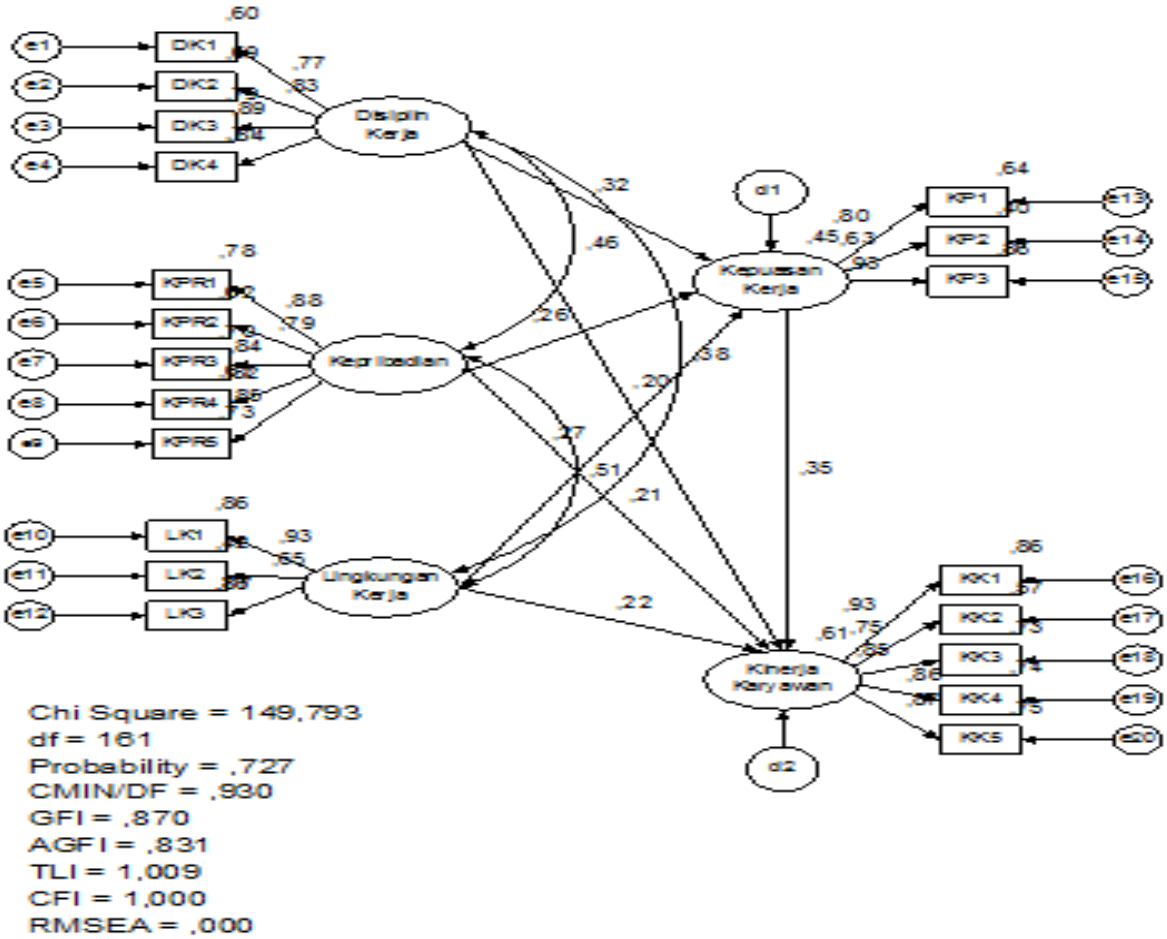
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang diterima adalah 0,70. Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari indikator variabel disiplin kerja sebesar 0,902, variabel kepribadian sebesar 0,920, variabel lingkungan kerja sebesar 0,861, variabel kepuasan kerja sebesar 0,834, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,931. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dinyatakan reliabel untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Sementara untuk nilai *variance extracted* yang direkomendasikan adalah 0,50. Berdasarkan dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa *variance extracted* disiplin kerja sebesar 0,697, variabel kepribadian sebesar 0,699, variabel lingkungan kerja sebesar 0,679, variabel kepuasan kerja sebesar 0,631 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,730. Dengan hasil ini maka indikator yang digunakan dinyatakan reliabel untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengujian model dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 dan gambar 1.

Tabel 4. Uji Full Model SEM



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Tabel 4. Hasil Uji Fit Full Model SEM

Goodness of Fit Indeks	*Cut of Value*	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square	Diharapkan lebih kecil dari *Chi-Square*(χ^2tabel), dengan sig. α = 0,05, dan df = 161 maka χ^2tabel = 191,608	149,793	Baik
Probability	≥ 0,05	0,727	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,930	Baik
GFI	≥ 0,90	0,870	Marjinal
AGFI	≥ 0,90	0,831	Marjinal
TLI	≥ 0,95	1,009	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Gambar 1 : Hasil Pengujian Full Model

Berdasarkan tabel 4 dan gambar 1, diketahui bahwa dari delapan indeks kesesuaian model yang digunakan untuk menilai layak atau tidaknya suatu model, hanya ada satu indeks kesesuaian model yang dinyatakan marginal, tetapi secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa hasil uji kesesuaian model baik dan dapat diterima yang berarti ada kesesuaian antara model dengan data.

Hasil uji kausalitas dilihat pada tabel 5 dan 6 dibawah ini.

Tabel 5. Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<---	Disiplin_Kerja	,287	,100	2,878	,004
Kepuasan_Kerja	<---	Kepribadian	,201	,088	2,278	,023
Kepuasan_Kerja	<---	Lingkungan_Kerja	,209	,087	2,410	,016
Kinerja_Karyawan	<---	Disiplin_Kerja	,254	,119	2,133	,033
Kinerja_Karyawan	<---	Kepribadian	,222	,105	2,112	,035
Kinerja_Karyawan	<---	Lingkungan_Kerja	,238	,102	2,324	,020
Kinerja_Karyawan	<---	Kepuasan_Kerja	,479	,154	3,115	,002

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2016

Hasil dari pembuktian di atas sebagai berikut :

1. Nilai cr disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,878 > 2,00 dengan prob. 0,004 < 0,05. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka menerima hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai cr kepribadian terhadap kepuasan kerja sebesar 2,278 > 2,00 dengan prob. 0,023 < 0,05. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka menerima hipotesis yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai cr lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,410 > 2,00 dengan prob. 0,016 < 0,05. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka menerima hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Nilai cr disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,133 > 2,00 dengan prob. 0,033 < 0,05. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka menerima hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai cr kepribadian terhadap kinerja karyawan sebesar 2,112 > 2,00 dengan prob. 0,035 < 0,05. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka menerima hipotesis yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Nilai cr lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,324 > 2,00 dengan prob. 0,020 < 0,05. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka menerima hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Nilai cr kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,115 > 2,00 dengan prob. 0,002 < 0,05. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka menerima hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dibuktikan dari cr sebesar 2,878 > 2,00 dengan prob.

0,004 < 0,05. Hal ini dapat diartikan semakin meningkat kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Menurut ingodimedjo (2006) "Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk memahami dan mentaati peraturan yang berlaku disekitanya". Kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan menjalankan tugas sesuai peraturan sehingga hasil yang dicapai terarah pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Hal ini yang akan lebih memuaskan karyawan.

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja para karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan sudah tinggi (3,47). Hal ini dapat terlihat dari kayawan berusaha memenuhi kehadiran sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan (3,53). Hal ini menunjukkan para karyawan secara rutin hadir setiap hari kerja yang ditentukan oleh KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Karyawan berusaha mengapresiasikan kinerja dengan disiplin kerja (3,43), yaitu menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pihak koperasi. Karyawan dapat memenuhi kewajiban sebagai karyawan (3,47), yaitu selalu datang di tempat kerja dan menjalankan tugas yang telah diberikan oleh pihak koperasi. Karyawan menyatakan sebagai karyawan mempunyai kontrol lebih terhadap pekerjaan (3,45), yaitu mampu merencanakan dan mengatur proses kerja agar sesuai tujuan yang ingin dicapai oleh pihak koperasi.

Kedisiplinan tinggi yang ditunjukkan para karyawan akan membuat mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan KOSPIN JASA Kota Pekalongan, akan tetapi kepuasan yang didapat para karyawan hanya termasuk cukup atau belum terlalu tinggi, yang berarti untuk kedisiplinan masih perlu ditingkatkan. Seperti dalam hal mengapresiasikan kinerja dengan disiplin kerja dapat lebih ditunjukkan dengan secara konsisten hadir secara tepat waktu karena meskipun karyawan selalu hadir tetapi terkadang masih sering terlambat sehingga mendapat teguran dari pihak koperasi. Atas dasar ini maka para karyawan harus secara konsisten hadir sesuai jam kerja yang ditentukan sehingga akan mendapatkan penilaian yang baik dari pihak koperasi atas kedisiplinan tersebut sehingga akan lebih puas bekerja di KOSPIN JASA Kota Pekalongan.

Hasil penelitian yang didapat tidak mendukung penelitian Novira Kurniasari (2014), Mini Setiyarti dan Mulyanto (2013) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari cr sebesar 2,278 > 2,00 dengan prob. 0,023 < 0,05. Hal ini dapat diartikan semakin baik kepribadian maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Menurut John F. Cuber, kepribadian adalah keseluruhan sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang. Dengan kepribadian yang baik akan cenderung mendapat penilaian yang baik dari orang lain seperti pimpinan dan rekan kerja sehingga akan membuat karyawan merasa puas atas penilaian tersebut.

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa kepribadian karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan termasuk cukup baik (3,36). Hal ini dapat terlihat dari mampu membuat inovasi baru untuk kemajuan perusahaan (3,25), yaitu berusaha mencari cara baru didalam menjalankan tugas tetapi hasil yang didapat belum terlalu mendukung kemajuan koperasi. Karyawan mampu bersikap bijaksana dengan karyawan lain (3,33), seperti cukup memberi bantuan kepada rekan kerja yang sedang banyak pekerjaan atau kesulitan didalam menjalankan pekerjaan. Karyawan dapat membedakan suatu masalah pribadi dengan masalah pekerjaan (3,29). Karyawan mampu bekerja secara profesional

khususnya ketika bekerjasama dengan rekan kerja tetapi terkadang memasukan permasalahan pribadi ketika menjalin hubungan dengan rekan kerja tersebut sehingga berdampak pada hubungan yang renggang. Sementara itu kepribadian yang lebih baik dapat dilihat dari karyawan mampu menyelesaikan tugas perusahaan dengan teliti (3,47), yaitu selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas sehingga bisa menghasilkan output kerja yang benar atau tepat. Karyawan juga bisa mesyering ide inovasi demi kemajuan perusahaan (3,46), yaitu bisa membagi ide dan pemikiran dengan orang lain yang sekiranya dapat membantu meningkatkan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan sifat kepribadian para karyawan menunjukkan bahwa untuk kepribadian lebih ditingkatkan dalam hal keinginan untuk selalu memunculkan inovasi dalam bekerja sehingga bisa menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien. Karyawan juga lebih bijaksana dengan para karyawan lain yaitu mengutamakan untuk selalu membantu didalam menjalankan tugas. Selain itu tidak mencampurkan masalah pribadi dengan pekerjaan khususnya ketika menjalin kerjasama dengan rekan kerja yang sedang ada masalah pribadi, yaitu karyawan tetap fokus menjalankan tugas agar bisa mencapai hasil kerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Dengan cara ini diharapkan akan menjadikan karyawan sebagai pribadi yang menyenangkan bagi orang lain sehingga orang lain senang bekerjasama dengan karyawan Hal ini yang akan menumbuhkan kepuasan dalam bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari cr sebesar 2,410 > 2,00 dengan prob. 0,016 < 0,05. Hal ini dapat diartikan baik kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada pada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut (Sutrisno,2012:118). Dengan sarana dan prasarana kerja yang mendukung maka akan memperlancar karyawan didalam menjalankan tugas sehingga menumbuhkan kepuasan karyawan ketika menjalankan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan termasuk baik (3,46). Hal ini dapat terlihat dari perusahaan menyediakan sarana kebersihan (3,45), yaitu menyediakan peralatan kebersihan seperti sapu, pel dan sebagainya yang dapat digunakan untuk karyawan bagian kebersihan untuk membersihkan setiap ruang kerja di kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Manajer mampu menciptakan suasana kondusif di dalam kerja (3,49), yaitu mampu menciptakan hubungan yang penuh kedekatan dan keakraban antara pihak pimpinan atau manajer dengan para karyawan sehingga dapat membuat suasana kerja yang nyaman untuk bekerja. Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan (3,44), yaitu dengan ruang kerja yang bersih membuat karyawan bisa lebih betah dan dapat berkonsentrasi didalam menjalankan tugas.

Kondisi lingkungan kerja yang baik belum terlalu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan karena kepuasan yang dirasakan karyawan hanya cukup, sehingga kondisi lingkungan kerja di kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan masih perlu ditingkatkan terutama dengan lebih menjaga ruangan kerja yang selalu bersih, yaitu para karyawan bagian kebersihan harus lebih sering membersihkan ruang kerja paling tidak setengah jam sekali sehingga dengan ruang kerja yang selalu dalam kondisi bersih membuat karyawan nyaman bekerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari cr sebesar 2,133 > 2,00 dengan prob. 0,033 < 0,05. Hal ini dapat diartikan semakin meningkat kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Menurut Siswanto (2007) "Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang ditulis maupun yang tidak ditulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja para karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan sudah tinggi (3,47). Hal ini dapat terlihat dari karyawan berusaha memenuhi kehadiran sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan (3,53). Hal ini menunjukkan para selalu aktif datang ke tempat kerja untuk menjalankan tugas. Karyawan berusaha mengapresiasikan kinerja dengan disiplin kerja (3,43), yaitu menggunakan jam kerja untuk menjalankan tugas. Karyawan dapat memenuhi kewajiban sebagai karyawan (3,47), yaitu selalu siap dan bersedia menjalankan tugas yang diberikan oleh pihak koperasi. Karyawan menyatakan sebagai karyawan mempunyai kontrol lebih terhadap pekerjaan (3,45), yaitu selalu meneliti kembali pekerjaan yang dijalani dapat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan .

Kedisiplinan tinggi yang ditunjukkan para karyawan akan membuat mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan KOSPIN JASA Kota Pekalongan, akan tetapi kinerja yang didapat para karyawan hanya termasuk cukup atau belum terlalu tinggi, yang berarti untuk kedisiplinan masih perlu ditingkatkan. Seperti dalam hal mengapresiasikan kinerja dengan disiplin kerja dapat lebih ditunjukkan dengan datang dan pulang sesuai jam kerja, serta tidak meninggalkan tempat kerja apabila tidak ada urusan yang sangat penting agar para karyawan bisa lebih mengoptimalkan jam kerja untuk menjalankan tugas sehingga bisa mencapai kuantitas kerja yang lebih maksimal dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung Mini Setiyarti dan Mulyanto (2013) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mendukung penelitian Novira Kurniasari (2014), Any Isvandiari dan Amin Susilo (2014), Yanti Komala Sari (2014) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari cr sebesar 2,112 > 2,00 dengan prob. 0,035 < 0,05. Hal ini dapat diartikan semakin baik kepribadian maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Menurut J. Milton Yinger, Kepribadian adalah keseluruhan perilaku seseorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu dengan berinteraksi dengan serangkaian situasi. Dengan kepribadian yang baik seperti memiliki kesadaran didalam menjalankan tanggung jawab dan tekun dalam bekerja maka akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa kepribadian karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan termasuk cukup baik (3,36). Hal ini dapat terlihat dari mampu membuat inovasi baru untuk kemajuan perusahaan (3,25), yaitu berusaha mencari cara baru didalam menjalankan tugas tetapi kecenderungannya karyawan tetap menggunakan

cara kerja yang biasa dijalankan. Karyawan mampu bersikap bijaksana dengan karyawan lain (3,33), yaitu tidak membeda-bedakan rekan kerja didalam menjalin hubungan, meskipun cenderung untuk lebih mendukung rekan kerja yang memiliki hubungan lebih dekat. Karyawan dapat membedakan suatu masalah pribadi dengan masalah pekerjaan (3,29). Karyawan fokus menjalankan tugas tetapi ketika menjalin kerjasama dengan rekan kerja kecenderungannya akan memilih rekan kerja yang tidak memiliki permasalahan pribadi untuk diajak menjalin kerjasama. Sementara itu kepribadian yang lebih baik dapat dilihat dari karyawan mampu menyelesaikan tugas perusahaan dengan teliti (3,47), yaitu selalu mengkoreksi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan agar hasil kerja yang didapat tidak terjadi kesalahan. Karyawan juga bisa mesyering ide inovasi demi kemajuan perusahaan (3,46), yaitu sering mengajak rekan kerja untuk bertukar pendapat dan ide yang bisa mendukung didalam pelaksanaan kerja secara lebih baik.

Berdasarkan sifat kepribadian para karyawan menunjukkan bahwa untuk kepribadian lebih ditingkatkan dalam hal keinginan untuk selalu memunculkan inovasi dalam bekerja seperti dengan memperbanyak membaca literatur tentang koperasi simpan pinjam sehingga dapat memunculkan ide baru yang dapat menambah kemajuan koperasi KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Karyawan juga harus mampu bertindak bijaksana dengan para karyawan lain, yaitu berkeinginan untuk mendukung semua karyawan ketika menjalankan pekerjaan, bukan hanya yang dekat saja. Selain itu tidak mencampurkan masalah pribadi dengan pekerjaan yaitu tetap konsentrasi untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu unit kerja agar bisa mencapai hasil kerja yang baik meskipun ada permasalahan pribadi dengan rekan kerja tersebut. Dengan cara ini diharapkan akan menjadikan karyawan sebagai pribadi yang ingin selalu menjalin hubungan baik dengan orang lain dan memiliki pemikiran yang berkembang sehingga akan dapat mendukung pada peningkatan kinerja yang lebih baik.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari cr sebesar 2,324 > 2,00 dengan prob. 0,020 < 0,05. Hal ini dapat diartikan semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan termasuk baik (3,46). Hal ini dapat terlihat dari perusahaan menyediakan sarana kebersihan (3,45), yaitu dengan adanya karyawan yang khusus bertugas membersihkan ruangan yang dilengkapi dengan berbagai peralatan kebersihan. Manajer mampu menciptakan suasana kondusif di dalam kerja (3,49), yaitu mampu menciptakan hubungan yang penuh kekeluargaan diantara para karyawan dan pimpinan yang ada di perusahaan serta mampu menyelesaikan setiap permasalahan dengan bijaksana sehingga keputusan yang diambil dapat diterima oleh berbagai pihak. Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan (3,44), yaitu dengan ruang kerja yang bersih membuat karyawan bisa lebih fokus untuk bekerja sehingga bisa menghasilkan output kerja yang lebih baik.

Kondisi lingkungan kerja yang baik belum terlalu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan karena kepuasan yang dirasakan karyawan hanya cukup, sehingga kondisi lingkungan di kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan masih perlu ditingkatkan, terutama yaitu dengan menjaga ruangan kerja dalam kondisi yang selalu bersih yaitu para

karyawan bagian kebersihan harus lebih sering membersihkan ruang kerja, yaitu ketika ada ruang kerja yang terlihat kotor atau ada sampah yang tertinggal segera dibersihkan sehingga tidak mengganggu kenyamanan para karyawan ketika menjalankan tugas.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari cr sebesar 3,115 > 2,00 dengan prob. 0,002 < 0,05. Hal ini dapat diartikan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75).

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di kantor pusat KOSPIN JASA Kota Pekalongan termasuk cukup (3,34). Hal ini dapat terlihat dari karyawan merasa puas dalam menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan (3,30). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima kebijakan gaji yang diberikan tetapi berharap masih ada peningkatan gaji agar lebih sebanding dengan tugas yang harus dijalankan dan memenuhi lebih banyak kebutuhan. Karyawan beranggapan bahwa hubungan kerja sama antar karyawan ditempat kerja terjalin dengan baik (3,39). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum secara pribadi ada yang belum menjalin hubungan yang penuh kekeluargaan atau keakraban. Karyawan menyatakan memiliki kenyamanan di dalam bekerja sehingga tidak membosankan (3,33).

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepribadian bepengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Disiplin kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepribadian bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Kepuasan kerja menjadi variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kepuasan kerja para karyawan memberikan nilai terendah mengenai merasa puas dalam menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan sehingga untuk gaji perlu ditingkatkan minimal 10 % setiap tahun agar lebih sebanding dengan beban tugas para karyawan yang semakin tinggi seiring dengan semakin banyaknya nasabah yang menjadi anggota Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.

2. Lingkungan kerja menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan, sehingga ruang kerja harus selalu dijaga kebersihannya seperti para karyawan bagian kebersihan lebih sering membersihkan ruangan seperti setiap setengah jam sekali dan langsung membersihkan ruangan yang ada sampah tertinggal. Dengan ruang kerja yang selalu bersih akan membuat karyawan nyaman bekerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.

3. Kepribadian menjadi variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kepribadian para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai sebagai karyawan mampu membuat inovasi baru untuk kemajuan perusahaan. Hal ini berarti para karyawan harus belajar lebih kreatif dalam bekerja yaitu menciptakan cara – cara baru dalam bekerja seperti karyawan bagian marketing bisa memanfaatkan sarana media sosial untuk berpromosi dan menawarkan produk Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan sehingga dapat menarik lebih banyak masyarakat untuk menjadi anggota Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.

4. Disiplin kerja menjadi variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor disiplin para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai berusaha mengapresiasikan kinerja dengan disiplin kerja, yang berarti para karyawan harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja seperti datang tepat waktu dan tidak meninggalkan jam kerja dalam waktu yang lama, serta memanfaatkan jam kerja hanya untuk bekerja dan tidak menggunakananya untuk kepentingan pribadi seperti mengobrol dengan rekan kerja yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dengan lebih disiplin dalam bekerja maka karyawan bisa memaksimalkan jam kerja untuk menjalankan tugas sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Harlie,M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan.Jurnal. Volume 11 Nomor 2.

Jackson, Susan E., Randall S. Schuler dan Steve Werner. 2010. **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Buku 1. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.

Mehboob Syed Ali Abdullah, Anwar Adeel, and Hijazi Syed Tahir. 2007. Impact of Non-Financial Reward on Employee Motivation : a Case of Cellular Communication Service Providing Sector of Telecom Industry Registered Under PTA in Islamabad). Cambridge *Journal of The Business Review*, 7(2), pp: 272-277.

Musriha. 2011. Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus Indonesia. *Journal of Academic Research International*, 1(3), pp: 303-314.

Riansari, Titi, Achmad Sudiro dan Rofiaty. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensisunan Nasional, Tbk Cabang Malang)". **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 10. No. 4. Desember 2012. Universitas Brawijaya. Malang.

Sunyoto, Danang. 2012. **Sumber Daya Manusia**. Cetakan 1. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*). Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.