

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI WANITA KARYA MANDIRI

Nislatul Milla Rismawati

Milarisma.ip4@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of leadership style, organizational support, and rewards on performance which was mediated by employees' performance at Koperasi Wanita Karya Mandiri. Moreover, the research was descriptive-quantitative. The data were primary. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. Additionally, the population was employees at Koperasi Wanita Karya Mandiri. In addition, the data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 40 respondents as the sample. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. Additionally, the research result concluded that leadership style had a positive and significant effect on employees' performance at Koperasi Wanita Karya Mandiri. On the otherhand, organizational support had a negative and insignificant effect on employees' performance at Koperasi Wanita Karya Mandiri. In contrast, rewards had a positive and significant effect on employees' performance at Koperasi Wanita Karya Mandiri.

Keywords: leadership, organizational support, rewards, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri. Metode Penelitian ini yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan analisis metode kuantitatif serta data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai atas kinerja di Koperasi Wanita Karya Mandiri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 40 responden. Model analisis tersebut menggunakan data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : kepemimpinan, dukungan organisasi, reward, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) peranan yang penting bagi perusahaan. SDM membantu menunjang tercapainya tujuan perusahaan melalui kemampuan yang ada dalam setiap diri individu. Hidayati, *et al.*, (2018) salah satu bagian dari sumber daya manusia dalam perusahaan yang sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah salah satu bagian penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tentunya akan berimbas pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin suatu perusahaan dan membimbing karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan atau seluruh organisasi. Kreitner dan Kinicki (2018:23) kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi seseorang terhadap orang lain demi menjalankan tugas perusahaan atau seluruh organisasi. Kreitner dan Kinicki (2018:23)

kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi seseorang terhadap orang lain demi terwujudnya tujuan organisasi bersama. Terciptanya tingkat kesiapan dalam bekerja yang tinggi maka harus memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan berbagai pekerjaan tanpa melalui arahan pemimpin. Sebagaimana dijelaskan oleh Sagala (2018:44) kepemimpinan merupakan kekuatan untuk memelihara kerjasama demi membangun kepercayaan diri dan mendukung anggota pada perusahaan untuk mewujudkan perubahan yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat mempengaruhi kualitas pada kepemimpinan yang dapat memberikan arahan berdasarkan tujuan dari perusahaan.

Dukungan organisasi merupakan faktor penting untuk menentukan kinerja pegawai. Rhoades dan Eisenberger (2018) dukungan organisasi pegawai yang mengacu sejauh mana penilaian kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan hidup mereka. Apabila pegawai menganggap dukungan pada organisasinya tinggi maka pegawai mampu menyatukan keanggotaannya kedalam identitas diri sehingga dapat mengembangkan hubungan yang lebih positif terhadap organisasinya. Perusahaan sangat mengharapkan kinerja pegawai yang maksimal untuk tercapainya keberhasilan pada organisasi yang dapat bersaing didalam industri. Tercapainya sebuah tujuan organisasi, maka perusahaan menuntut pegawai untuk melakukan pekerjaan yang efektif dan juga efisien. Tingginya dukungan organisasi yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kinerja pada diri pegawai. Dukungan organisasi mendorong adanya perilaku kebersamaan organisasi yang dirasakan pada pegawai. Fahmi (2016:2) dukungan organisasi akan diterima karyawan dari organisasi tempat bekerja yang berupa pelatihan, peralatan, harapan harapan dan tim yang produktif. Apabila dukungan pegawai tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai. Dukungan organisasi termasuk pendukung dalam motivasi para pegawai di perusahaan karena dukungan organisasi mampu memberikan efektivitas pengaruh yang sangat baik, perusahaan akan semakin maju dengan dukungan organisasi dari para pegawai sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Pada dukungan organisasi akan bekerja sama dari para team yang mampu menciptakan suatu tujuan perusahaan. Apabila salah satu anggota menghambat kinerja perusahaan maka akan menghambat terwujudnya suatu visi misi. Dukungan organisasi akan menghasilkan team work yang berhasil nantinya jika dapat fokus pada perbedaan dan keahlian untuk mencapai satu pandangan masalah sehingga dapat mengatasi masalah dengan baik, kegiatan tolong menolong mendukung dan menciptakan untuk bekerja sama demi terciptanya kinerja pegawai yang baik sesuai dengan yang di inginkan perusahaan, hal positif akan tumbuh pada diri karyawan dan menjadi lebih peduli terhadap tujuan organisasi sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja, serta dapat menguntungkan perusahaan dan menggerakkan kelebihan yang dimiliki setiap anggota serta pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas setiap pegawai.

Suak, *et al.*, (2017) *reward* pada perusahaan merupakan wujud maupun tidak berwujud organisasi yang diberikan pada karyawan yang menerapkan nilai positif atau pemuas kebutuhan tertentu. *Reward* dapat juga diartikan imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja telah menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan kemajuan perusahaan. Penghargaan *reward* akan mempengaruhi faktor faktor yaitu Konsistensi Internal, yang melalui klarifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada. Nawawi (2018:319) *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja satu dengan lain. Fahmi (2016: 92-103) menyatakan *reward* dapat diberikan kepada karyawan dalam bentuk *reward* finansial, tunjangan maupun non finansial. *Reward* pada perusahaan akan memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaannya dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Pada perusahaan ini *reward* dapat berupa hadiah, penghargaan maupun imbalan para pegawai akan menumbuhkan rasa percaya diri menjadi lebih baik dan lebih giat dimasa mendatang untuk perubahan kinerja yang ingin dicapai

dengan baik. *Reward* ini merupakan bentuk apresiasi kepada pegawai melalui prestasi yang telah diberikan, *reward* diberikan baik oleh perorangan maupun tim melalui bentuk material maupun ucapan. Yang bisa disimpulkan bahwa *reward* ini adalah *feedback* positif yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Pada perusahaan harus konsisten dalam pemberian *reward* kepada para pegawai yang memiliki pencapaian lebih baik dari sebelumnya bahkan dengan kenaikan pada jabatannya, rekreasi, pengangkatan karyawan.

Kinerja Pegawai merupakan tingkat para pegawai untuk tercapainya persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kasmir (2016:189) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, perbandingan diantaranya berupa hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins *et al.*, (2018:56) kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena masalah yang terjadi pada Koperasi Wanita Karya Mandiri di Kota Blitar yaitu korupsi yang disebabkan oleh pemimpin yang kurang tegas sehingga berdampak pada kinerja pegawai, salah satunya faktor yang akan menghambat pertumbuhannya didalam pergerakan Koperasi. Faktor yang mendorong pada penyebab korupsi ini penyalahgunaan kepercayaan, amanah, wewenang maupun kedudukan. Lemahnya integritas moral yang mempengaruhi lemahnya sistem dan juga kepercayaan pada anggotanya terhadap Koperasi sehingga koperasi mengalami kekurangan dari pengeluaran yang ada, hal ini membuat pegawaimerasa kebingungan dalam menyelesaikan masalah. Maka Koperasi Wanita Karya Mandiri bergerak cepat dalam mempersatukan diri meningkatkan ekonomi melalui badan usaha. Namun dalam Koperasi Wanita Karya Mandiri mengalami penurunan pendapatan akibat korupsi terhadap pemimpin dari target yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1
Data Pendapatan Periode 2020-2022

No:	Uraian	Hasil Program Tahun 2020	Hasil Program Tahun 2021	Hasil Program Tahun 2022
1.	Beban RAT	2.000.000,00	2.000.000,00	2.100.000,00
2.	Beban Rapat Pengurus	200.000,00	220.000,00	230.000,00
3.	Beban Intensif Pengurus	600.000,00	630.000,00	660.000,00
4.	Beban Rapat Pengawas	150.000,00	175.000,00	179.000,00
5.	Beban ATK	300.000,00	330.000,00	365.000,00
6.	Beban Iuran Forum	60.000,00	73.000,00	75.000,00
7.	Beban Pendidikan	100.000,00	120.000,00	135.000,00
8.	Beban Arisan Forum	300.000,00	340.000,00	368.000,00
9.	Beban Lain Lain	300.000,00	340.000,00	378.000,00
JUMLAH		3.860.000,00	4.228.000,00	4.490.000,00

Sumber : Data primer Koperasi Wanita Karya Mandiri, 2022

Tabel 1 dapat diketahui bahwa adanya penurunan dari target yang telah ditetapkan setiap tahunnya dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Penurunan ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri. Tindak korupsi yang dilakukan oleh pimpinan membuat gaji para karyawan menurun guna menutupi kekurangan laporan keuangan dari tahun 2020 sampai 2022. Kinerja pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri kurang baik sehingga berdampak kurang optimal terhadap pelayanan nasabah, hal ini terjadi karena kurangnya minat dalam bekerja terhadap koperasi yang disebabkan pimpinan yang dilakukan pada perusahaan, sehingga berdampak pada kenaikan target laporan koperasi karena kurangnya dukungan organisasi untuk menanggung solusi kesalahan pada pimpinan dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan koperasi. Penerapan dukungan

organisasi terhadap pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beberapa karyawan sudah mengalami kurangnya minat yang dapat menghambat pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan Muizu, *et al.*, (2019: 70-78) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Marjaya dan Pasaribu (2019: 129-147) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riantoko *et al.*, (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Purnama (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tangkuman, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Lina (2016) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dalam hal ini, mengingat besarnya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan *reward* dalam menciptakan pegawai yang unggul, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri Di Kota Blitar”

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan strategis organisasi dan juga kepuasan pada konsumen yang berhubungan pada konsumen yang memberikan kontribusi ekonomi pada perusahaan. Kinerja adalah tindakan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan hasil yang akan dicapainya dari pekerjaan itu, atau suatu keberhasilan tindakan dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2016:151) kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan yang dicapai melalui tindakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam kinerja pegawai berarti menunjukkan kemampuan pegawai dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tugas yang dilaksanakan berdasarkan pada perintah atasan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan dalam tingkatan kinerja tinggi, kinerja rendah, menengah ataupun rendah yang artinya berarti perilaku maupun tindakan pada organisasi yang bertujuan untuk tercapainya karyawan dengan harapan pada perusahaan. Sudirno dan Nurvianti (2015) kinerja pegawai adalah tingkatan pada efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari sehari pada organisasi pada periode tertentu. . Faktor ini dapat berupa faktor kemampuan maupun faktor motivasi. Menurut Zainal *et al.* (2018:408) dirumuskan bahwa faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah : a. Motivasi b. Kepuasan Kerja c. Tingkat Stres d. Kondisi Pekerjaan e. Sistem Kompensasi f. Desain Pekerjaan.

Kepemimpinan

Darodjat (2015:326) adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa saja yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kebanyakan manusia yang artinya makhluk sosial yang tidak terlepas dari kehidupannya sehari hari demi tercapainya tujuan bersama. Dari banyak manusia, perusahaan membutuhkan salah satu seseorang yang memiliki kemampuan lebih diantara para anggota yang bersifat ilmiah memiliki keterbatasan dan juga kelebihan pada bidang tertentu. Zainal, *et al.*, (2018:98) kepemimpinan adalah proses dimana atasan mengarahkan bawahannya untuk mewujudkan visi misi dan tugas perusahaan kearah yang lebih baik serta mengaplikasikan sifat kepemimpinan diantaranya kepercayaan, nilai, etika, perwakilan, pengetahuan maupun keahlian. Kepemimpinan yang baik mampu mendorong sumber daya pada perusahaan untuk

bersaing secara baik digunakan bagi pengembangan lingkungan kerja dan motivasi karyawan demi produktivitas yang tinggi. Indikator kepemimpinan adalah proses untuk mengetahui seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan. Hasibuan (2016:170) menyatakan indikator dalam kepemimpinan yaitu: a. Kepemimpinan Otoriter b. Kepemimpinan Partisipatif c. Kepemimpinan Delegatif Berisikan teori yang sesuai dengan penelitian anda.

Dukungan Organisasi

Murthy (2017:738-740) dukungan organisasi adalah persepsi pegawai menyangkut sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya sehingga disimpulkan dukungan organisasi merupakan sikap, kontribusi serta perilaku perusahaan sebagai intensif yang bertujuan untuk menunjukkan betapa perusahaan menghargai kontribusi karyawan yang telah diberikan serta peduli akan kesejahteraan karyawannya. Rhoades dan Eisenberger (2016:825-836) untuk menyatukan dukungan organisasi dengan identitas karyawan, maka akan berdampak bahwa karyawan yang akan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan merasa bertanggung jawab atas bagian dari proses terbaiknya dari perusahaan sehingga memberikan yang terbaik pada perusahaan. Dukungan organisasi adalah tingkat yang dimana karyawan juga menilai sampai mana perusahaan menilai kontribusinya, atau komitmen perusahaan terhadap karyawan menyangkut pemberian hadiah atas kinerjanya dapat berupa penghargaan langsung maupun pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Indikator dukungan organisasi adalah tingkatan karyawan untuk menghargai kontribusi dan perdulinya sesama antara organisasi. Terdapat 3 indikator dukungan organisasi menurut Rosyiana (2019:56) yaitu : a. Indikator keadilan b. Dukungan dari atasan c. Indikator penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaannya.

Reward

Ramayulis (2015:76) *reward* adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan atau hal yang baik yang telah dilakukan. Nawawi (2018:319) imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang diartikan penghargaan atas hadiah, dalam perusahaan. Dalam organisasi terdapat kata insentif yang merupakan suatu penghargaan pada bentuk material juga non material yang diberikan sang pihak pimpinan organisasi perusahaan pada karyawan supaya mereka bekerja menggunakan berakibat kapital motivasi yang tinggi dan berprestasi pada mencapai tujuan – tujuan perusahaan atau organisasi. *Reward* adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan. Tujuan pemberian imbalan untuk memotivasi anggota organisasi, menciptakan rasa betah pekerja yang telah ada dan menarik suatu organisasi atau perusahaan itu dalam banyak bentuk yang bukan hanya berupa upah atau gaji, melainkan pemberian yang ditujukan untuk maksud memenuhi kebutuhan dengan banyak jenis dan juga bentuknya. Untuk melaksanakan hal tersebut manajemen diharapkan sanggup menerapkan suatu imbalan yang efisien. *Reward* di rancang untuk wajib bisa memacu motivasi kinerjakaryawannya agar prestasi dalam taraf yang tinggi. Indikator *Reward* adalah usaha untuk menumbuhkan perasaan untuk diterima pada lingkungan kerja, menyentuh aspek kompensasi, hubungan kerja antara pegawai satu dengan yang lain. Menurut Nawawi (2018:319) adalah sebagai berikut : a. Upah b. Gaji c. Intensif d. Tunjangan e. Penghargaan Interpersonal f. Promosi.

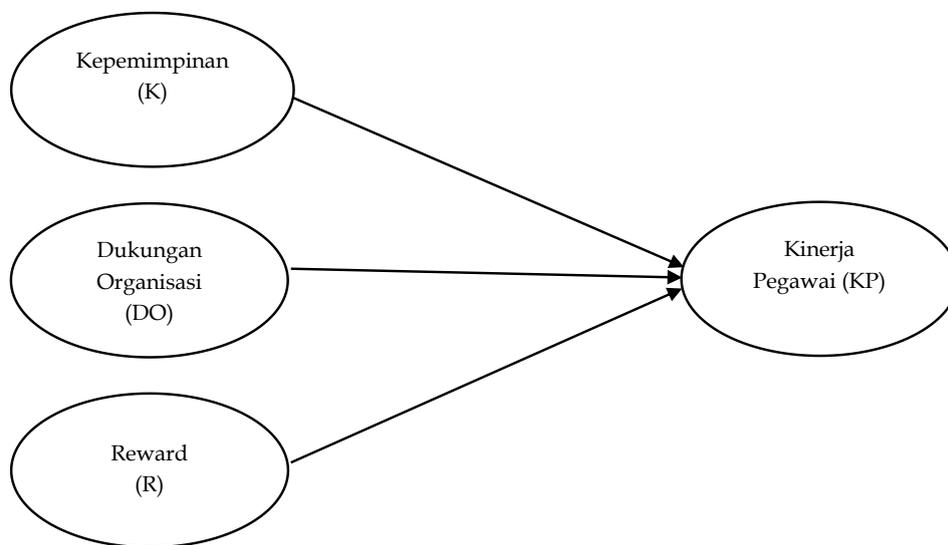
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Muizu *et al* (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerjapegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Riantoko *et al.* (2017) menyatakan

bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2017) menyatakan bahwa menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Tangkuman *et al.* (2019) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Lina (2016) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tujuan penelitian diatas, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan reward merupakan variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Untuk menggambarkan hal ini, kerangka konseptual dibuat untuk menunjukkan bahwa kepemimpinan, dukungan organisasi, dan reward mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan pada gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan faktor salah satu yang paling penting bagi beberapa indikator lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik kontribusi kepemimpinan pada perusahaan yang di berikan maka mempengaruhi anggota pegawai untuk melakukan kinerja lebih baik kepada nasabah untuk melakukan kinerja lebih baik lagi. Zainal *et al.* (2018:42) kepemimpinan adalah cara untuk mengajak karyawan agar bertindak benar untuk mencapai komitmen dan memotivasi demi mencapai tujuan bersama. Penelitian yang telah dilakukan Muizu *et al.* (2019:70-78) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dukungan Organisasi merupakan salah satu yang paling penting bagi beberapa indikator lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik hubungan dukungan organisasi yang diberikan maka akan mempengaruhi anggota pegawai untuk melakukan organisasi yang diberikan maka akan mempengaruhi anggota pegawai untuk melakukan kinerja lebih baik

kepada anggota untuk melakukan kinerja lebih baik lagi. Dukungan Organisasi merupakan suatu dorongan dalam menentukan kinerja anggota, Rhoades dan Eisenberger (2016) dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan menyangkut penilaian terhadap kebijakan organisasi. Penelitian yang dilakukan Riantoko et al. (2017) menunjukkan dukungan organisasi telah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Purnama (2017) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut :

H₂ : Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Reward merupakan salah satu yang paling penting bagi beberapa indikator lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik pemberian reward yang merata untuk diberikan pada organisasi maka akan mempengaruhi anggota pegawai untuk melakukan kinerja lebih baik kepada nasabah terhadap kinerja. Rahim dan Daud (2018) Reward merupakan hal timbal balik yang diberikan organisasi atau pimpinan kepada karyawan ketika telah dianggap mampu menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan tepat. Penelitian yang telah dilakukan oleh Tangkuman et al. (2019) menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lina (2016) menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Penelitian ini membahas kinerja pegawai yang dipengaruhi kepemimpinan, dukungan organisasi dan reward pada Koperasi Wanita Karya Mandiri Kota Blitar Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis metode kuantitatif. Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian dengan perolehan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik / kuantitatif, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Arikunto (2019:27) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang seperti namanya, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasil, serta pemunculan datanya yang harus menggunakan angka. Jadi, metode kuantitatif merupakan metode yang dimana memakai pengukuran objektif dan analisis sistematis (statistik) dari sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, jajak pendapat, tes, atau alat penelitian lainnya dalam membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam sebuah penelitian. Dengan kehadiran penelitian ini diharapkan dapat memperoleh suatu manfaat teori yang dapat digunakan untuk membandingkan variabel bebas yaitu kepemimpinan, dukungan organisasi, dan reward terhadap variabel terkait kinerja pegawai. Pendapat, tes, atau alat penelitian lainnya dalam membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam sebuah penelitian. Dengan kehadiran penelitian ini diharapkan dapat memperoleh suatu manfaat teori yang dapat digunakan untuk membandingkan variabel bebas yaitu kepemimpinan, dukungan organisasi, dan reward terhadap variabel terkait kinerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini data yang akan diambil bersumber pada data primer, sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu: 1. Pengumpulan Data melalui Kuesioner /Angket, 2. Pengumpulan data melalui riset yang dilakukan penulis yaitu berupa pemantauan ditempat lokasi penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pengaruh yang dijalankan oleh seseorang dalam memimpin suatu organisasi demi terwujudnya visi misi yang berlaku di Koperasi Wanita Karya Mandiri demi tercapainya maka perlu dilakukannya motivasi atas keseimbangan karyawan dan juga pemimpin di dalam kelompok atau organisasi. Variabel Kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan indikator indikator yang dijelaskan oleh Haisbuan (2016:170) : a. Kepemimpinan Otoriter b. Kepemimpinan Partisipatif c. Kepemimpinan Degelatif

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah tanggung jawab yang menghubungkan organisasi terhadap karyawan menyangkut penghargaan atau kinerjanya berupa penghargaan langsung maupun pengakuan personal pada Koperasi Wanita Karya Mandiri. Variabel Dukungan Organisasi dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang disebutkan oleh Rosyiana (2019:18): a. Indikator Keadilan b. Dukungan dari Atasan c. Indikator Penghargaan.

Reward

Reward merupakan pemberian atas ganjaran berupa hadiah, upah atau balasan dari perusahaan kepada setiap pegawai secara adil dan merata sebagai bentuk yang digunakan untuk melatih potensi yang ada pada anggota Koperasi Wanita Karya Mandiri yang berupa reward atau hadiah untuk meningkatkan motivasi terhadap anggota organisasi untuk melakukan kinerja lebih baik. Variabel *Reward* dapat diukur dengan menggunakan indikator indikator yang dijelaskan oleh Nawawi (2018:319) yaitu :a. Upah b. Gaji c. Intensif d. Tunjangan Interpersonal e. Penghargaan Interpersonal f. Promosi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan penilaian yang bertujuan memotivasi untuk menghilangkan kegagalan atau hal yang belum tertata dalam kinerja dimasa mendatang dengan hasil yang diperoleh dari kegiatan pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam waktu bekerja pada Koperasi Wanita Karya Mandiri. Variabel Kinerja Pegawai dapat diukur dengan menggunakan indikator indikator yang dijelaskan Bintoro (2017:153) yaitu: a. Kualitas dalam Bekerja b. Partisipasi dan ketetapan waktu seorang karyawan c. Inisiatif Diri d. Kemampuan

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner sudah dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengutarakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2016:52). Hasil Uji Validitas Koperasi Wanita Karya Mandiri dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (K)	K1	0,959	0,001	Valid
	K2	0,978	0,001	Valid
	K3	0,943	0,001	Valid
Dukungan Organisasi (DO)	DO1	0,923	0,001	Valid
	DO2	0,958	0,001	Valid
	DO3	0,951	0,001	Valid
Reward (R)	R1	0,876	0,001	Valid
	R2	0,912	0,001	Valid
	R3	0,931	0,001	Valid
	R4	0,917	0,001	Valid
	R5	0,900	0,001	Valid
	R6	0,943	0,001	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,959	0,001	Valid
	KP2	0,944	0,001	Valid
	KP3	0,971	0,001	Valid
	KP4	0,855	0,001	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

Tabel 2 telah diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kepemimpinan, dukungan organisasi, dan reward berjumlah 16 butir, dengan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini sesuai dengan nilai yang telah ditentukan, dimana hasil tersebut telah menyatakan bahwa uji validitas terhadap variabel Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Reward telah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diukur menggunakan metode pengukuran sekali yang dilanjutkan dengan hasil dibandingkan dengan pernyataan lain atau pertanyaan. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	K	0,955	Reliabel
2.	DO	0,938	Reliabel
3.	R	0,960	Reliabel
4.	KP	0,951	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,06. Hal ini telah menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang telah digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten, apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda telah digunakan dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi, dan reward terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis regresi ini peneliti telah mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,249	.908		2.447	0.18
Kepemimpinan	.646	.270	.524	2.388	.022
Dukungan Organisasi	-.331	.295	-.255	-1.121	.270
Reward	.441	.139	.660	3.216	.022

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

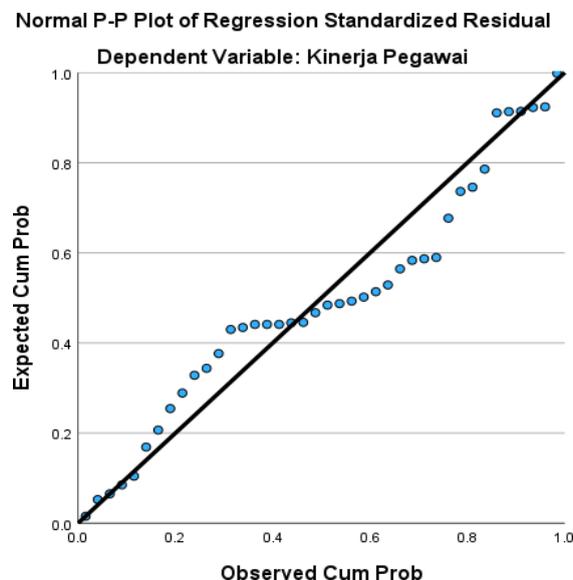
persamaan regresi yang telah didapat adalah sebagai berikut:

$$KK = 2.249 + 0,646K + (-331)DK + 0,441R$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa: Konstanta menunjukkan bahwa angka sebesar 2,249 hal ini telah menyatakan bahwa, jika variabel kepemimpinan, dukungan organisasi, reward, dan kinerja pegawai = 0 atau tidak ada, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,249. Koefisien regresi kepemimpinan yang menunjukkan angka sebesar 0,646. Nilai yang telah menunjukkan positif bahwa variabel kepemimpinan telah memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Artinya apabila kepemimpinan meningkat, maka akan di ikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Koefisien regresi dukungan organisasi yang menunjukkan angka sebesar 331. Nilai negative yang telah menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Artinya apabila dukungan organisasi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Koefisien regresi reward yang menunjukkan angka sebesar 0,441. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel reward memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Artinya apabila reward meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatkannya kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Nomalitas



Gambar 2
Pendekatan Grafik

Penelitian ini telah menggunakan analisis grafik, yang pada prinsipnya normalitas dapat dilihat dengan adanya penyebaran data (titik) sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas pada pendekatan grafik dapat sebagai yang dijelaskan diatas. Gambar 2 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* telah diketahui bahwa data tidak menyebar di sekitar garis diagonal dan menurun pada arah garis diagonal, maka model regresi kurang memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Peneliti menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji Moltikolinearitas dengan alat bantu SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

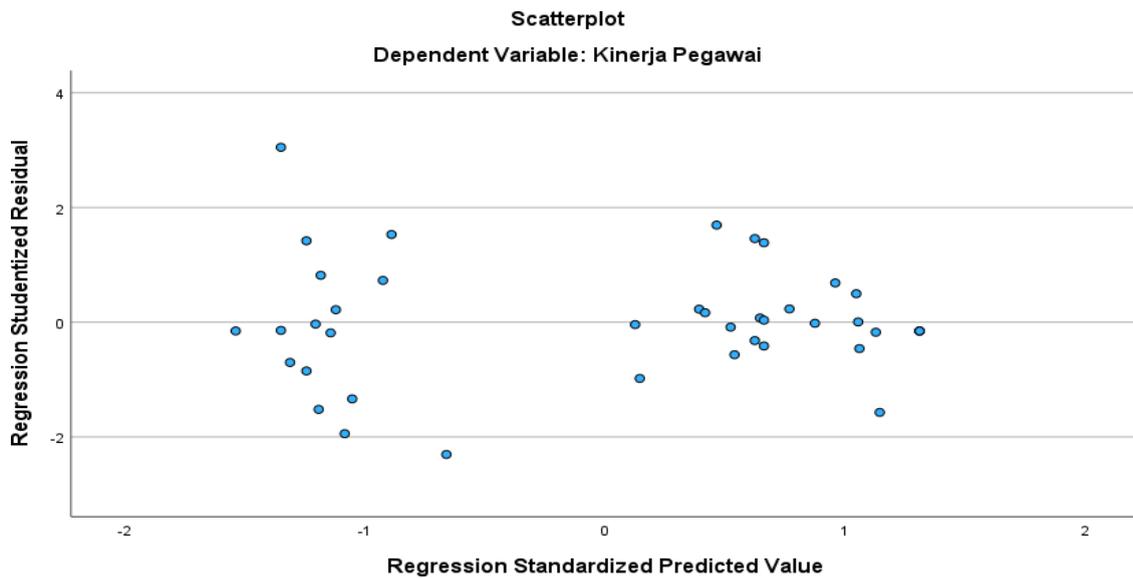
Model	Colinearity Statistics			Keterangan
	B	Tolerance	VIF	
(Constant)	2,249			
Kepemimpinan (K)	0,646	0,085	11,714	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Dukungan Organisasi (DK)	-0,331	0,079	12,587	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Reward (R)	0,446	0,098	10,217	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2023)

Tabel 5 ini menunjukkan besarnya nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Valeriance Inflation Factor*) kurang dari 10 setiap variabel independen, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heeroskedastisitas merupakan hasil regresi yang baik hemoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas, bertujuan untuk menilai terdapatnya ketidaksamaan varian residual dalam pengamatan model regresi. Uji yang dilakukan untuk mengetahui yaitu melalui *scatterplot*, dengan adanya uji untuk mendeteksi heteroskedastisitas menyebar didalam angka 0 dan sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadinya heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya apabila membentuk pola yang teratur pada titik maka model regresi terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 grafik Scatterplot dapat diketahui bahwa pola titik - titik tidak mengalami heteroskedastisitas dikarenakan pola yang jelas dan titik data yang tidak menyebar diantara 0 diagonal dan 0 vertikal bahwa dapat disimpulkan model regresi Heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan dalam penelitian ini dapat menggunakan uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1085.031	3	361.677	68.984	.001 ^b
	Residual	188.744	36	5.243		
	Total	1273.775	39			

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

a. Predictors: (Constant), Reward, Kepemimpinan, Dukungan Organisasi

Tabel 6 yang diperoleh F hitung sebesar 68.984 dengan tingkat signifikan yang berada pada $0,000 < 0,05$ maka pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi, dan reward secara bersama sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga layak digunakan dan dapat dijadikan untuk penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²) dan Korelasi (R)

Nilai koefisien determinan (R²) pada kepemimpinan, dukungan organisasi, dan reward telah memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.923 ^a	.852	.839	2.290

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

a. Predictors: (Constant), Reward, Kepemimpinan, Dukungan Organisasi

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 7 telah diketahui bahwa R square (R^2) sebesar 0,852 yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Reward secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri sebesar 85,2 % sedangkan sisannya $100\% - 85,2\% = 14,8\%$ di kontribusi oleh factor lainnya. Koefisien korelasi berganda telah digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antar variabel Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Reward secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,923 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antar variabel bebas tersebut secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai telah memiliki hubungan yang sangat erat sebesar 92,3.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Reward berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.249	.908		2.447	.018
K	.646	.270	.524	2.388	.022
DO	-.331	.295	-.255	-1.121	.270
R	.446	.139	.660	3.216	.003

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel Kepemimpinan (K) Variabel Kepemimpinan memperoleh nilai Sig pada uji t adalah 0,018 berarti $< 0,05$ menandakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan tingkat signifikan 0,022 yang artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri. Variabel Dukungan Organisasi (DK) Variabel Dukungan Organisasi memperoleh nilai Sig pada uji t adalah 0,270 berarti $> 0,05$ menandakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikan 0,270 yang artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Reward memperoleh nilai Sig pada uji t adalah 0,003 berarti $< 0,05$ menandakan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri dengan tingkat signifikan 0,003.

Pembahasan

Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini telah menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang telah menerapkan kepribadian, sesuai dengan kondisi lingkup Koperasi Wanita Karya Mandiri, yang akan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pemimpin Koperasi Wanita Karya Mandiri telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja pada pegawainya. Kepemimpinan yang telah diterapkan atasan kepada bawahan sudah sesuai dengan baik, contohnya pemimpin pada Koperasi Wanita Karya Mandiri telah melakukan kontribusi sehingga menjadi panutan yang baik terhadap bawahannya saat bekerja, seperti mendengarkan dan menampung keluh kesah para pegawai, dan melakukan tindakan secara bermusyawarah dalam memutuskan sesuatu yang berasal dari masukan para pegawai, karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang selalu mendengarkan suara masukan dari para pegawai untuk menjalankan visi dan misi perusahaan. Setiap pemimpin memiliki identik atau cara tersendiri dalam proses memimpin perusahaan, karakter maupun sifat pemimpin setiap individu berbeda dan memiliki karakteristik tersendiri cara dalam memimpin.

Pemimpin akan mementingkan para pegawai untuk melakukan kinerja lebih baik lagi sehingga pemimpin yang baik akan menerima saran mendukung serta melindungi para pegawai demi kesejahteraan para pegawai sehingga berdampak yang lebih baik bagi perusahaan. Seorang pemimpin akan menjadikan contoh teladan yang baik mengenai loyalitasnya pada koperasi dan akan menjadi cermin bagi para pegawai, dan pemimpin merupakan inspirasi untuk meyakinkan bawahan sesuai dengan arahan dari seorang pemimpin yang sehingga menghasilkan kesuksesan dari pegawainya. Pendapat ini juga didukung oleh teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan beberapa kumpulan ciri yang telah digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebagai kekuatan untuk memelihara kerjasama untuk membangun kepercayaan diri dan mendukung anggota perusahaan untuk mewujudkan perubahan demi tercapainya tujuan perusahaan Sagala (2018:44). Hasil ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muizu et al (2019), yang telah menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebaliknya Marjaya dan Pasaribu (2019), yang telah menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dukungan Organisasi Berpengaruh nrgatif dan tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan analisis penulis bahwa dukungan organisasi pada pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri belum bekerja secara maksimal guna memenuhi kebutuhan perusahaan. Hal ini telah membuktikan bahwa dalam pencapaian Kinerja Pegawai secara kurang maksimal dan harus memberikan dukungan organisasi yang tinggi kepada pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Wanita Karya Mandiri belum mampu melakukan dukungan organisasi terhadap para pegawainya agar bekerja lebih baik dan giat untuk mencapai tujuan perusahaan. Dukungan Organisasi menunjukkan adanya skor tertinggi pada data yaitu indikator penghargaan yang artinya setuju terhadap variabel. Dukungan organisasi diberikan dalam bentuk dukungan dari atasan, keadilan, maupun penghargaan. Semakin loyalitas hubungan antar pegawai dalam rekan kerja maka akan membuat suasana kerja pun menjadi lebih baik dan nyaman dalam bekerja sehingga membuat pegawai dalam bekerja menjadi lebih giat.

Hasil teori ini didukung oleh Fahmi (2016:2) Dukungan Organisasi merupakan rasa penerimaan pegawai dari organisasi untuk mendorong adanya pelatihan, peralatan, harapan harapan dan juga tim yang produktif, yang artinya apabila dukungan pegawai tinggi maka akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pada pegawai. Dukungan organisasi

merupakan pendukung dalam memotivasi para pegawai karena mampu memberikan efektivitas pengaruh yang sangat baik yang membuat perusahaan berdampak lebih maju dengan dukungan organisasi para pegawai sesuai dengan yang diharapkan Koperasi Wanita Karya Mandiri.

Reward berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian ini menunjukkan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis lapangan bahwa Reward pada Koperasi Wanita Karya Mandiri telah memiliki penghargaan terhadap setiap pencapaian atas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai sesuai dengan yang telah diberikan atasan kepada bawahannya. *Reward* yang telah diberikan Koperasi Wanita Karya Mandiri berupa intensif, perusahaan terhadap setiap pencapaian pegawai atas kontribusi yang telah diberikan pada Koperasi Wanita Karya Mandiri. Dalam hal ini tujuan pemberian reward dalam tanggapan atas data yang disajikan berarti memberikan tanggapan setuju atas pernyataan variabel reward pada indikator gaji Koperasi Wanita Karya Mandiri. Hasil ini juga didukung oleh teori Nawawi (2015:319) bahwa Reward merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan suatu prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para pegawainya. Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tangkuman et al (2019), yang menyatakan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebaliknya Lina (2016), yang menyatakan bahwa Reward berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini telah dikerjakan sesuai dengan prosedur, adapun keterbatasan dalam melaksanakan penelitian ini sebagai berikut: (1).Penelitian ini hanya terbatas pada empat variabel, 3 variabel independent dan satu variabel dependen yaitu Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai telah dijelaskan bahwa factor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. (2). Pegawai yang ada pada Koperasi Wanita Karya Mandiri berjumlah cukup banyak, mengingat ketersediaan waktu yang cukup singkat maka peneliti telah mengambil sampel sebanyak 40 responden. (3). Keterbatasan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang mengakibatkan responden terkadang memberikan jawaban kurang puas karena keterbatasan atas beberapa pernyataan.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dikerjakan sesuai dengan prosedur, adapun keterbatasan dalam melaksanakan penelitian ini sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada empat variabel, 3 variabel independent dan satu variabel dependen yaitu Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai telah dijelaskan bahwa factor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. (2) Pegawai yang ada pada Koperasi Wanita Karya Mandiri berjumlah cukup banyak, mengingat ketersediaan waktu yang cukup singkat maka peneliti telah mengambil sampel sebanyak 40 responden. (3) Keterbatasan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang mengakibatkan responden terkadang memberikan jawaban kurang puas karena keterbatasan atas beberapa pernyataan

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : (1). Diharapkan Koperasi Wanita Karya Mandiri dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan faktor Kepemimpinan untuk jauh lebih baik lagi dengan menerapkan ketegasan sehingga dapat berdampak terhadap kinerja setiap pegawai untuk mengingat

faktor Kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. (2). Diharapkan Koperasi Wanita Karya Mandiri dapat lebih baik dengan saling meningkatkan atas kontribusi sesama pegawai dalam organisasi lagi untuk kesejahteraan pegawainya dengan memberikan dukungan organisasi. sesama pegawai dan perusahaan yang membuat pegawai untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membuat para pegawai perusahaan lebih erat dan dapat bekerja sama dalam sesama tim sehingga meningkatkan kinerja yang dihasilkan untuk selalu meningkat dan lebih baik. (3).Diharapkan Koperasi Wanita Karya Mandiri dapat lebih baik dalam pemberian reward kepada setiap anggota koperasi untuk lebih meningkatkan peraturan, dengan pemberian reward secara merata agar tidak ada rasa saling terintimidasi akan pemberian yang kurang merata agar memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Karya. Jakarta.2019. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darodjat, T.A. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolut*. PT Afika Aditama. Bandung.
- Fahmi, A. 2016. Pengaruh Dukungan Perusahaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Manajemen* 3(1): 92-103.
- Fahmi, I. 2016. *Analisis Investasi dalam Perspektif Ekonomi dan Politik*.Refika Aditama. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis multivariete Dengan Program IB SPSS 23 Edisi Kedelapan*. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi. Jakarta. Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2016. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Alih bahasa Gina Gania. Erlangga. Jakarta
- Hidayati, S.,Utami, H.U., dan A. Prasetya. 2018. Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepemimpinan Situasional, Motivasi Dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Sinadi Klungkung,Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 2212-2241.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2018. *Organizational Behaviour*. Eight Edition.McGrw-Hill/Irwan. New York.
- Lina, D. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14(1).
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marjaya, I. dan F. Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):129-147.
- Muizu, W. O. Z., U. Kaltum, dan E. T. Sule. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2(1): 70-78.
- Murthy, R. K. 2017. Perceived organizational support and work engagement Internasional. *Journal of Applied Research* 3(5):738-740.
- Nasir, A. S. 2016. *Peran Pendidikan Agama Terhadap Pemecah Problem Remaja*. Kalam Mulia. Jakarta.
- Nawawi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Purnama, P. R. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit BalimédKarangasem. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha* 4(1): 95-107.

- Rahim, M. A., dan W. N. W. Daud. 2018. A Proposed Conceptual Framework for Rewards and Motivation among Administrators of Higher Educational Provider in Malaysia. *International Journal*.
- Ramayulis. 2015. *Dasar-dasar Kependidikan*. P Kalam Mulia. Jakarta.
- Rhoades dan Eisenberger. 2016. Affective Commitment To The Organization Contribution Of Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology* 86 (5): 825–836.
- Rhoades, L. Dan R. Eisenberger. 2018. Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology* 87(4): 698-714.
- Riantoko, R. I., G. A. Sudibya, dan K. Sintasih. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Polsek KutaUtara. *E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (6): 1145- 1176.
- Robbins, P., A. Stephen, dan J. Timothy. 2018. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosyiana, Iffah. 2019. *Innovative Behavior At Work*. CV. Budi Utama. Yogyakarta.
- Sagala, S. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Kencana. Jakarta Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sudirno, H. D., dan D.V. Nurvianti. 2015. Konflik Peran dan Kelelahan Emosional Pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi* 2(1).
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suak, R., A. Adolfina, dan Y. Uhing. 2017. Pengaruh Reward & Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis, dan Akuntansi* 5(2).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tangkuman, K., B. Tewal, dan I. Trang. 2019. Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenngo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(2).
- Zainal, V.R., Mansyur. M. Ramly, T. Mutis, dan W. Arafah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Keenam. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta