

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENGURUS PADA KOPERASI UNIT DESA (KUD) BUMI ASIH KABUPATEN ROKAN HULU

Khornelis Dehotman
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Riau
E-mail: khornelis214@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the factors that influence the performance of the management of the Bumi Asih Koperasi Unit Desa (KUD) in Rokan Hulu Regency. The population used in this study were all cooperative managers totaling 30 people. Thus the sample of this study is 30 cooperative managers. The data analysis method used is descriptive and quantitative. The regression results obtained that can be seen in fact that the three variables (X) are the factors of education and training variables (X1) $1.334 < 2.052$, not significant for the variable (Y). Factor variable employee welfare $2,393 > 2,052$ significant to variable (Y) and Motivation Factor variable $0,272 < 2,052$, not significant to variable (Y). Viewed from the results of linear regression that the determinant coefficient value (R-Square) is 0.346 or 34.6%. This means that simultaneously the influence of variable factors of education and training (X1), variable factors of employee welfare (X2) and variables Factors of motivation (X3) on Y performance is 34.6% and the remaining 65.4 is influenced by variables not examined*

Keywords: *Performance, education and training factors, employee welfare factors and Motivation Factors*

A. PENDAHULUAN

Koperasi tidak akan mampu berkembang dengan baik tanpa didukung oleh sikap positif para anggotanya. Sikap tersebut dibuktikan dengan perilaku anggota, semakin banyak anggotanya semakin beraneka ragam jenis perilaku anggota dalam membeli barang kebutuhannya. Perilaku positif dari anggota akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan usaha misalnya, meningkatkan pembeliannya dan aktif dalam menghadiri rapat. Anggota koperasi dituntut kesetiannya berlangganan koperasi tempat dia bergabung dimaksud dengan berlangganan disini yaitu jika koperasi konsumsi aktif membeli koperasinya, jadi anggota tidak hanya sekedar jadi anggota tetapi berlangganan secara aktif pada koperasi, sehingga dengan demikian usaha koperasi dapat berkembang.

Untuk mencapai tujuan KUD, pengurus yang ada haruslah bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan. Dengan peningkatan kerja baik melalui peningkatan material maupun non material, maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik. KUD Bumi Asih dalam kebijakannya dengan menggerakkan dan mengendalikan pengurusnya perlu mendalami masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pengurus.

Koperasi adalah sebagai suatu badan usaha yang tujuan utamanya untuk mensejahterakan anggota koperasi dan orang-orang sekitar koperasi serta tumbuh secara sosial yang bertujuan untuk kepentingan bersama.

Tabel 1. Jumlah Pengurus dan Anggota, Jumlah SHU, Omzet Usaha

Tahun	Jumlah Pengurus (orang)	Jumlah anggota (orang)	Omzet usaha (Rp)	SHU (Rp)
2013	30	350	2.146.691.753	351.171.501
2014	30	350	2.867.485.000	637.355.285
2015	30	359	2.998.800.397	609.585.317
2016	30	350	3.199.059.180	978.646.102
2017	30	350	3.635.161.180	1.029.733.607

Sumber: Koperasi Unit Desa Bumi Asih 2018

Berdasarkan data diatas, Omzet usaha dan SHU mengalami kenaikan setiap tahunnya. Omzet usaha diperoleh melalui dari beberapa Unit Usaha di Koperasi Unit Desa Bumi Asih dimana bidang Usaha tersebut terdiri dari: unit UKM mart, unit simpan pinjam, unit produksi, unit Usaha Angkutan dan Mobil KUD, dan unit pembelian TBS (tandan buah segar).

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa pengurus KUD Bumi Asih berjumlah tetap setiap tahunnya yaitu berjumlah 30 orang dan jumlah anggota KUD Bumi Asih juga tetap yaitu 350 orang, sedang jumlah omzet usaha setiap tahunnya terjadi peningkatan. Pada tahun 2013 berjumlah Rp. 2.146.691.753, pada tahun 2014 meningkat menjadi Rp.

2.867.485.000, pada tahun 2015 menjadi Rp. 2.998.800.397, dan pada tahun 2016 kembali mengalami peningkatan menjadi Rp. 3.199.059.180 serta pada tahun 2017 juga mengalami peningkatan menjadi Rp. 3.635.161.180. Sedangkan jumlah SHU tiap tahunnya juga mengalami kenaikan sesuai dengan jumlah omzet yang di terima koperasi, hal ini terlihat pada tahun 2013 jumlah SHU Rp. 351.171.501, pada tahun 2014 jumlah SHU Rp. 637.355.285, pada tahun 2015 jumlah SHU Rp. 609.585.317, pada tahun 2016 jumlah SHU Rp. 978.646.102, sedangkan pada tahun 2017 jumlah SHU Koperasi Bumi Asih berjumlah Rp. 1.029.733.607. Hal tersebut juga didukung dan sesuai dengan hasil *general review* atas laporan keuangan KUD Bumi Asih untuk Tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2017 yang dikeluarkan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Hardi & Rekan dengan izin KAP. No. KEP.251/KM.6/2001) yang dituangkan dalam Laporan Auditor Independen Nomor : 07/GA/KAP-H&R/III/2018.

Untuk dapat melihat kinerja pengurus koperasi secara detail dapat dilihat dari laporan neraca koperasi yang dilaporkan setiap tahun buku atau setiap akhir tahun pada tahun bersangkutan. Hal ini dapat dilihat pada laporan keuangan Per 31 Desember 2017 pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2 Laporan Keuangan 2017
KUD Bumi Asih
Neraca
Per 31 Desember 2017**

AKTIVA		KEWAJIBAN DAN MODAL	
AKTIVA LANCAR		KEWAJIBAN LANCAR	
Kas dan setara kas	Rp. 5.502.691.666	Hutang usaha	Rp. 9.936.000
Piutang usaha	Rp. 955.937.626	Hutang kendaraan	Rp. 74.363.183
Piutang lain-lain	Rp. 194.500.000	Biaya yang masih harus dibayar	Rp. 1.001.488.815
Persediaan	Rp. 41.483.301	SHU bagian anggota	Rp. 332.822.930
Jumlah aktiva lancar	Rp. 6.694.612.593	Hutang dana-dana	Rp. 228.788.845
AKTIVA TETAP		Hutang lain-lain	Rp. 4.210.208.266
Harga perolehan	Rp. 2.133.655.842	Simpangan sukarela	Rp. 6.034.000
Akm. Penyusutan	Rp. (1.138.188.534)	Jumlah kewajiban lancar	Rp. 5.865.642.040
Jumlah aktiva tetap	Rp. 995.467.308	KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
AKTIVA LAIN		Hutang jangka panjang	Rp. 18.346.878.096
Aktiva lain-lain	Rp.19.343.913.362	Jumlah kewajiban jangka panjang	Rp. 18.346.878.096
JUMLAH AKTIVA	Rp.27.033.993.263	JUMLAH KEWAJIBAN	Rp. 24. 210.520.136
		KEKAYAAN BERSIH	
		Simpangan pokok	Rp. 16.159.000
		Simpangan wajib	Rp. 286.625.000
		Donasi	Rp. 178.000.000
		Cadangan	Rp. 1.312.955.440
		SHU tahun berjalan	Rp. 1.029.733.687
		Jumlah kekayaan bersih	Rp. 2.823.473.127
		JUMLAH KEWAJIBAN DAN KEKAYAAN BERSIH	Rp. 27.033.993.263

Sumber: Koperasi Unit Desa Bumi Asih 2018.

Menurut Rudianto (2015:3), “Koperasi adalah perkumpulan orang yang

secara sukarela mempersatukan diri untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui pembentukan sebuah badan usaha yang dikelola secara demokratis.”

Undang–Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, bahwa: Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Menurut UU No. 25 Tahun 1992 Bab 111 pasal 5 ayat (1) koperasi melaksanakan prinsip koperasi (prinsip dasar) sebagai berikut:

a) Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka bahwa untuk bergabung dalam suatu kelompok usaha dimana seseorang harus turut memodali dan menanggung resiko, seseorang itu tidak dapat dipaksa tetapi harus sukarela, terutama karena dia harus menanggung resiko itu. Untuk menjadi anggota koperasi adalah terbuka bagi siapa saja. Selain dari kedua hal diatas, orang-orang tersebut apabila diperlukan juga harus bersedia menggabungkan (mengoperasikan) asset, alat produksi atau kepentingan ekonominya dibawah suatu pengelola yang dipilihnya. ini pun tidak bisa dipaksakan.

b) Pengelola dilakukan secara demokratis ini merupakan konsekuensi logis dari suatu organisasi dimana para anggota mempunyai kepentingan langsung dari performance organisasinya. Dalam hal ini yang paling penting adalah aspek keterbukaan, sehingga keterlibatan dan komitmen anggota yang merupakan motor kegiatan badan usaha koperasi dapat tercipta. Apabila tertutup, sebaliknya akan terjadi, anggota tidak mau terlibat dan tidak mau mengadakan komitmen, kalau ini yang terjadi koperasi bisa bubar.

c) Pembagian SHU dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota. Yang dimaksud

dengan “jasa anggota” adalah kegiatan dalam komitmen anggota dalam menggunakan jasa koperasi untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan ekonominya yang diukur secara kuantitatif. Agar koperasi dapat digunakan oleh anggotanya maka anggotanya harus menyediakan biayanya. Apabila sebuah koperasi melaksanakan pelayanan kepada anggotanya biaya tersebut *service of cost* (sudah termasuk biaya tetap dan biaya variabel). Apabila ada sisa biaya tersebut disebut SHU dan apabila SHU dikembalikan kepada anggota tentu harus sesuai dengan besarnya kontribusi yang diberikan oleh anggota tersebut kepada koperasi.

- d) Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal. Seperti diuraikan diatas, anggota sebagai pemilik otomatis juga pemodal. Modal tersebut juga digunakan oleh koperasi untuk melayani kebutuhan pemilik itu sendiri, karena bunga tersebut akan menjadi bagian dari pelayanan koperasi terhadapnya.
- e) Kemandirian. Kemandirian disini diartikan sebagai kemampuan untuk membuat kebijaksanaan sendiri. Hal ini sangat penting bagi koperasi, karena seperti diuraikan diatas, koperasi adalah sebagai alat anggota memenuhi kebutuhan dan kepentingan ekonomi anggota secara langsung.
- f) Pendidikan perkoperasian. Apabila anggota dari berbagai jenis koperasi ingin agar koperasinya berfungsi dengan baik, maka anggota sebagai pengguna jasa koperasi tersebut menjadi pengguna yang baik dan berarti. Dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh anggota melalui pendidikan dan pelatihan tentunya diharapkan anggota dapat mengontrol dan mengusahakan koperasinya.

Salah satu perangkat koperasi yang memperoleh kepercayaan dari rapat anggota untuk memimpin jalannya organisasi dan usaha koperasi adalah pengurus. Pengurus merupakan pelaksana

kebijakan umum yang ditetapkan dalam rapat anggota. Untuk melaksanakan kebijaksanaan tersebut, pengurus dapat mengangkat manajer beserta karyawannya atas persetujuan Rapat Anggota. Pasal 29 UU No. 25 tahun 1992 menyebutkan bahwa:

- a. Pengurus dipilih oleh rapat anggota dan dari kalangan anggota
- b. Pengurus merupakan pemegang kuasa rapat anggota
- c. Untuk pertama kali, susunan dan nama anggota pengurus dicantumkan dalam akta pendirian
- d. Masa jabatan pengurus paling lama 5 tahun
- e. Persyaratan untuk dapat dipilih menjadi anggota pengurus ditentukan dalam anggaran dasar koperasi.

Menurut Mangkunegara (2011:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Malayu P. Hasibuan (2011:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar fektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selanjutnya banyak para ahli mengemukakan defenisi kinerja, antara lain dalam Hadari Nawawi (2010:19) :

1. Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan (lavasgue)
2. Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “ apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu” (Stephen P.Robbin)
3. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun

organisasi (Sehermerson, Hunt dan Osborn)

4. Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Judith R Gordon).
5. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maeir)
6. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman dan waktu (Hadari Nawawi)

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2014:11) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, merupakan pertanggung jawaban atau sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan karyawan lain.

Menurut Nitismo (2010:125) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut.

a. Faktor pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, serta mengembangkan sikap tingkah laku dan juga meningkatkan pengetahuan sesuai dengan keinginan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan akhir-akhir ini dimana semakin majunya perkembangan dunia usaha membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dengan kata lain sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan yang diperoleh adalah untuk mendorong

perusahaan atau karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

b. Faktor kesejahteraan pegawai

Tunjangan kesejahteraan (*benefit*) yang dimaksudkan disini adalah pemberian tambahan selain gaji yang dinilai dengan uang kepada pegawai sebagai balas jasa sesuai dengan jenjang kepangkatan (golongan) berdasarkan peraturan dan sistem yang digunakan dalam setiap perusahaan, tunjangan kesejahteraan yang dimaksud termasuk didalamnya adalah tunjangan hari tua (*purnabakti*), asuransi tenaga kerjameliputi asuransi jiwa dan asuransi kesejahteraan serta tunjangan lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan bagi setiap pegawai, maka selain gaji dan upah yang diterima dari perusahaan, juga menginginkan tunjangan dan kesejahteraan (*benefit*) yang memadai sebagai tambahan yang diterima setiap perioda tertentu. Tunjangan kesejahteraan yang dimaksudkan disini adalah pemberian tambahan selain gaji. Adapun tunjangan kesejahteraan yang menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan bagi setiap pegawai, maka selain gaji dan upah yang diterima dari perusahaan, juga menginginkan tunjangan dan kesejahteraan (*benefit*) yang memadai sebagai tambahan yang diterima setiap perioda tertentu. Tunjangan kesejahteraan yang dimaksudkan disini adalah pemberian tambahan selain gaji. Adapun tunjangan kesejahteraan yang dimaksud adalah adanya jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja yang meliputi asuransi jiwa dan asuransi kesejahteraan serta tunjangan lainnya. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka yang dimaksud dengan tunjangan kesejahteraan pegawai (*employee benefits*) adalah: "*employee benefits that part of the total compensation package, other than pay for time worked, provide to employees in whole or in part by employer payments (e.g life insurance, pension, workers, compensation, vacation)*". (tunjangan pegawai adalah merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

baik sebahagian atau keseluruhan kepada begawai, seperti contohnya asuransi jiwa, pensiun, kompensasi, dan liburan.” Sedangkan di Koperasi Unit Desa (KUD) untuk kesejahteraannya seluruh pengurus koperasi mendapatkan pembagian SHU, THR dan tunjangan kematian serta santunan bagi pengurus koperasi yang sakit.

c. Motivasi

Salah satu faktor penting yang mendorong karyawan mau bekerja secara produktif adalah adanya motivasi untuk berprestasi, yang pada akhirnya dapat menimbulkan semangat kerja. Untuk mengetahui konsep dasar motivasi kerja karyawan maka perlu diuraikan pengertian motivasi serta teori motivasi. Manusia sebagai pekerja memiliki hakikat sebagai makhluk individual, sosial, dan normatif. Pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia. Manusia yang satu dengan yang lainnya mempunyai individu, sosial, dan hak-hak normatif yang berbeda-beda pula. Kegairahan kerja setiap individu ini memerlukan motivasi kerja yang mendorongnya untuk bekerja. Selanjutnya motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

METODE

Penelitian dilakukan dengan meng-Populasi untuk penelitian ini berjumlah 30 orang, maka sampel penelitian menjadi 30 orang dikarenakan populasi kurang dari 100.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu :

- a. Teknik pengumpulan data kepustakaan.
Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku dan literature yang relevan.
- b. Teknik Pengumpulan Data Lapangan.

Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) yang dikutip dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Husein Umar, 2008:70-71), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka mewakili Sangat Setuju (SS).

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data dibantu software SPSS versi 19. Adapun rumus regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

X_1 : Pendidikan dan latihan

X_2 : Faktor Kesejahteraan Pegawai

X_3 : Motivasi

ε : Epsilon

Y : Kepuasan Pasien

HASIL

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan bantuan komputer. Dan didapat outputnya sebagai berikut:

Tabel 3: Tanggapan Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengurus Koperasi Unit Desa (KUD) Bumi Asih Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Rekapitulasi Variabel Kinerja	9 (29%)	12 (41%)	9 (30%)	0	0	30	3,98
	Total Skor	215	244	138	0	0	597	
2	Rekapitulasi Variabel Faktor Pendidikan dan Pelatihan	5 (18%)	11 (37%)	9 (29%)	5 (16%)	0	30	3,57
	Total Skor	135	224	129	48	0	536	
3	Rekapitulasi Variabel Faktor Kesejahteraan Pegawai	8 (27%)	13 (43%)	9 (30%)	0	0	30	3,97
	Total Skor	200	260	135	0	0	595	
4	Rekapitulasi Variabel Faktor motivasi	3 (10%)	7 (23%)	10 (33%)	6 (20%)	4 (14%)	30	2,96
	Total Skor	80	136	147	60	21	444	

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2019

Dari tabel 5.28 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengurus Koperasi Unit Desa Kijang Mas Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar adalah pada Variabel Kinerja sebanyak 9 orang (29%) berada pada kategori sangat setuju, pada kategori setuju sebanyak 12 orang (41%), sedangkan yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 orang (30%) dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,98 artinya responden setuju terhadap Rekapitulasi Variabel kinerja.

Variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah sebanyak 5 orang (18%) responden yang berada pada kategori sangat setuju. Pada kategori setuju sebanyak 11 orang (37%) responden, sedangkan kategori cukup setuju sebanyak 9 orang (29%) responden. Kategori tidak setuju sebanyak 5 orang (16%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,57 artinya responden setuju terhadap Rekapitulasi Variabel Pendidikan dan Pelatihan.

Variabel Kesejahteraan Pegawai adalah sebanyak 8 orang (27%) berada pada kategori sangat setuju, pada kategori setuju sebanyak 13 (43%) responden, sedangkan sebanyak 9 orang (30%) menjawab cukup setuju sisanya yang menjawab tidak setuju

dan sangat tidak setuju tidak ada. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,97 artinya responden setuju terhadap Rekapitulasi Variabel Kesejahteraan Pegawai.

Variabel Motivasi adalah sebanyak 3 orang (10%) responden yang berada pada kategori sangat setuju, pada kategori setuju sebanyak 7 orang (23%) responden, pada kategori cukup setuju sebanyak 10 orang (33%) responden, pada kategori tidak setuju sebanyak 6 orang (20%) responden dan sisanya sebanyak 4 orang (14%) berada pada kategori sangat tidak setuju. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 2,96 artinya responden cukup setuju terhadap Rekapitulasi Variabel Motivasi

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,792	4,411		2,220	,035
	X1	,204	,153	,225	1,334	,194
	X2	,349	,146	,453	2,393	,024
	X3	-,043	,157	-,049	-,272	,788

a. Dependent Variable:

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \epsilon$$

$$Y = 9,792 + 0,204 X_1 + 0,349 X_2 + 0,043X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat pengaruh variabel faktor pendidikan dan pelatihan (X₁), variabel kesejahteraan pegawai (X₂) dan faktor Motivasi (X₃) terhadap variabel kinerja (Y) adalah Konstanta (a) sebesar 9,792 berarti saat variabel kinerja (Y) di anggap konstan atau tetap maka pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X₁), Variabel kesejahteraan pegawai (X₂) dan variabel motivasi (X₃).

Variabel pendidikan dan pelatihan (X₁) berpengaruh positif dengan nilai b = 0,204 yang berarti bahwa setiap kenaikan / penurunan Variabel Pendidikan dan Pelatihan satu satuan maka akan dapat

menaikkan/ menurunkan variabel kinerja sebesar 0,204 satuan dengan asumsi variabel kesejahteraan pegawai (X_2) dan Variabel Motivasi (X_3) konstan.

Variabel Kesejahteraan Pegawai (X_2) berpengaruh positif dengan nilai $b = 0,349$ yang berarti bahwa setiap kenaikan/ penurunan variabel kesejahteraan pegawai satu satuan maka akan dapat menaikkan/menurunkan variabel kinerja sebesar 0,349 satuan dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan variabel Motivasi (X_3) konstan.

Variabel Motivasi (X_3) berpengaruh positif dengan nilai $b = 0,043$ yang berarti bahwa setiap kenaikan/penurunan variabel Motivasi satu satuan maka akan dapat menaikkan /menurunkan Variabel Kinerja sebesar 0,043 satuan dengan asumsi variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1) dan Variabel Kesejahteraan Pegawai (X_2) konstan.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,924	3	9,308	4,586	,010 ^b
	Residual	52,776	26	2,030		
	Total	80,700	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer, Olahan SPSS

Dari hasil regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 4,586 dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan nilai $n = 30$ maka dari tabel distribusi $F_{(k,n-1-k)}$ diperoleh nilai $F_{tabel (3,26)} = 2,97$ dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} maka $F_{hitung} (4,586) > F_{tabel} (2,97)$ hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) variabel Faktor pendidikan dan pelatihan (X_1) variabel Faktor kesejahteraan pegawai (X_2) dan vaktor fariabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y)

SIMPULAN

1. Hasil tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja adalah sebanyak 9 orang (29%) responden yang berada pada kategori sangat setuju. Pada kategori setuju sebanyak 12 orang (41%) responden, sedangkan kategori cukup

setuju sebanyak 9 orang (30%). Kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,98 menyatakan bahwa pernyataan responden terhadap Variabel Kinerja adalah setuju.

2. Hasil tanggapan responden terhadap Variabel Faktor Pendidikan dan Pelatihan adalah sebanyak 5 orang (18%) responden berada pada kategori sangat setuju, pada kategori setuju sebanyak 11 orang (37%) responden, sedangkan yang berada pada kategori cukup setuju sebanyak 9 orang (29%). Kategori tidak setuju sebanyak 5 orang (16%) dan kategori sangat tidak setuju tidak ada. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,57 menyatakan bahwa pernyataan responden terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah setuju.

3. Hasil tanggapan respon den terhadap Variabel Faktor Kesejahteraan Pegawai adalah sebanyak 8 orang (27%) b. 82 pada kategori sangat setuju, pada kategori setuju sebanyak 13 orang (43%) responden. Sedangkan yang berada pada kategori cukup setuju sebanyak 9 orang (30%) responden. Kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,97 menyatakan bahwa pernyataan responden terhadap Variabel Kesejahteraan Pegawai adalah setuju.

4. Hasil tanggapan responden terhadap Variabel Faktor Motivasi adalah sebanyak 3 orang (10%) responden yang berada pada kategori sangat setuju. Pada kategori setuju sebanyak 7 orang (23%) responden, sedangkan kategori cukup setuju sebanyak 10 orang (33%). Kategori tidak setuju sebanyak 6 orang (20%) dan yang berada pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (14%). Adapun rata-rata tanggapan responden adalah sebanyak 2,96 yang menunjukkan bahwa pernyataan responden terhadap Variabel Motivasi adalah cukup setuju.

5. Berdasarkan hasil olah data SPSS maka diperoleh hasil secara (simultan) variabel. Hasil regresi diperoleh bahwa secara persial dapat dilihat bahwa ketiga variabel X yaitu Variabel Faktor pendidikan dan pelatihan (X_1) $1,334 < 2,052$, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Variabel Faktor kesejahteraan pegawai $2,393 > 2,052$ berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) dan variabel Faktor Motivasi $0,272 < 2,052$. Tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).
6. Dilihat dari hasil Regresi linier bahwa Nilai koefisien determinan (R-Square) sebesar 0,346 atau 34,6%. Hal ini berarti bahwa secara bersamaan pengaruh variabel Faktor pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel Faktor kesejahteraan pegawai (X_2) dan variabel Faktor motivasi (X_3) terhadap kinerja Y sebesar 34,6% dan sisanya 65,4 dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti

DAFTAR RUJUKAN

- A.S. MUNANDAR. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Penerbit Universitas. Indonesia (UI Press).
- Dehotman, Khornelis. 2016. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Di Provinsi Riau. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol 1, No 2
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan. SP. Melayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis (Edisi 2). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John H. 2006. Human Resource Management. Salemba Empat, Jakarta
- Mathis L. Robert-John H. Jackson. 2011. Human Resources Management 10th ed. Jakarta. Salemba Empat
- Mulyadi. 2002. Akuntansi Manajemen. Bandung: Bagian Penerbitan
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Ramisman, (2010) dalam skripsi yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengurus Koperasi Karya Maju Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.
- Rivai, Veithzal . 2005. Performance Appraisal, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rudianto. (2010). Akuntansi Koperasi Edisi Kedua. Jakarta. Erlangga.
- Robertson, Gordon. 2002. Review Kinerja, Lokakarya Review Kinerja. BPKP dan Executive Education.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2006. Metodologi Penelitian Administratif. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta