

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, MOTIVATION, JOB SATISFACTION ON INDIVIDUAL PERFORMANCE IN COOPERATIVES IN PADANG WEST SUMATRA

Ethika¹, Herawati², Rahmat Hidayat³

Universitas Bung Hatta

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 Desember 2018

Revised 25 Desember 2018

Accepted 27 Desember 2018

Key words:

*Cooperatives, Work Environment,
Compensation, Organizational Com-
mitment, Motivation, Job Satisfaction,
Individual Performance*

ABSTRACT

A well-managed cooperative is very useful to improve the welfare of members, which at the same time will have an impact on improving the welfare of the community. Indonesian government always encourages the establishment of cooperatives and their number every year has been increasing, but the ones who perform very well are very few. In general, the problems faced are: not implementing the members' annual meeting every year, bad credits, poor performance, and dormant. The poor performance of the cooperative cannot be separated from the individual performance of the cooperative concerned, whether it is the board or the managers.

Therefore, in this study, the researcher tries to empirically examine several factors that influence the individual performance, using five independent variables, namely: control environment, compensation, organizational commitment, motivation and job satisfaction of managers and cooperative managers. Based on the data processing done by using multiple regression analysis technique, it is found that the variability of the five variables in influencing the individual performance variable as much as 28.2%, simultaneously (F test) of the five variables significantly influence the individual performance of the cooperative, partial only variable of organizational commitment that significantly influences the individual performance of cooperatives in Padang.

1. PENDAHULUAN

Koperasi merupakan organisasi yang memiliki potensi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat, meskipun itu hanya terbatas untuk anggota koperasi yang bersangkutan. Berdasarkan harapan tersebut maka banyak keinginan orang untuk mendirikan koperasi, namun, tidak semua koperasi tumbuh dan berkembang sesuai dengan harapan dari pendiriannya. Permasalahan yang banyak ditemui adalah ketidakmampuan pengurus melakukan RAT secara berkala, banyak kredit macet pada usaha simpan pinjam, tidak adanya motivasi dari pengurus dan pengelola dalam mengembangkan usaha yang dimiliki, bahkan banyak koperasi yang mengalami mati suri. Jadi dapat disimpulkan kurang bagusnya kinerja koperasi tidak terlepas dari pengaruh rendahnya motivasi pengurus dan pengelola. Untuk itu perlu dicari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi.

Robbins dan Timothy (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh dalam berbagai kegiatan, kinerja menunjukkan prestasi yang diraih atau dicapai perusahaan. Pencapaian kinerja terjadi karena adanya usaha yang dapat menciptakan efektifitas di dalam perusahaan. Menurut Supriyani dan Mahmud (2012) terjadinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan disebabkan organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Peningkatan kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari rasa puas yang dirasakan dalam bekerja. Febriano (2014) berhasil menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dalam lingkungan instansi berstatus BUMN.

Beberapa hasil penelitian berikut tentang kinerja adalah: Supriyani dan Mahmud (2012) dan Hana dan Ethika (2016) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Andico et al (2013) motivasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Nan-

da (2012) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dessler (2007) besarnya kompensasi juga mendorong meningkatnya performance karyawan dalam bekerja. Andico et al (2013) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Sanjaya (2013) kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan pengembangan penelitian peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan kinerja individu yang ada di Koperasi, yaitu "Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja individu pada koperasi yang ada di Kota Padang.

Dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang diajukan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh: lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah, untuk menganalisa bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi. Diharapkan penelitian ini bermanfaat secara teoritis maupun praktis dalam rangka mengevaluasi kinerja individu pengelola dan pengurus koperasi dan dapat mengambil sikap lebih tepat dalam melakukan pembenahan terhadap perkembangan koperasi dimasa yang akan datang.

2. TELAHAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Individu

Salah satu tujuan yang ingin dicapai setiap organisasi adalah terjadinya peningkatan kinerja karyawan secara individual maupun organisasi secara teratur. Rivai dan Sagala (2009) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Kinerja individu merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan sebuah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi, Wibowo (2012). Untuk menciptakan kinerja diperlukan manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus yang bersifat kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem yang memiliki bagian yang semuanya harus di ikutsertakan.

Berdasarkan uraian ringkas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil yang diperoleh seorang karyawan di dalam bekerja. Kinerja identik dengan prestasi, akan memperlihatkan pencapaian atau kinerja ketika sebuah pekerjaan mampu menyamai atau melebihi standar yang ditetapkan sebuah organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Kompensasi

Definisi Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2009) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan, sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Wibowo (2011) kompensasi didefinisikan sebagai kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas peng-

gunaan tenaga kerja. Dan Kompensasi bisa diberikan dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen yang diberikan dalam bentuk upah atau gaji (*pay for performance*), sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut Riggio (2000) *Organizational commitment is a worker's feelings and attitudes about the entire work organization* artinya komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2006) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Motivasi Organisasi

Menurut Robbins dan Timothy (2008) memberikan definisi motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Wibowo (2012) menjelaskan motivasi terbentuk karena adanya sejumlah kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Motivasi yang terbentuk dalam diri individu dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang muncul dari dalam diri individu, muncul karena kesadaran sendiri sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul dari luar diri individu seperti akibat pengaruh orang lain, keluarga atau teman terdekat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu dimensi yang cenderung mempengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja. Robbins dan Timothy (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Gibson (2000) dikutip dalam Wibowo (2012) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Widodo (2010), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Ethika (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada UMKM, Kustiningsih (2007) dan Suryani (2008) dalam Widodo (2010) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja yang efektif dan efisien berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Dhermawan (2012), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Sehingga hipotesa pertama yang dirumuskan adalah:

Menurut Supriyani dan Mahmud (2012) terjadinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan disebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Peningkatan kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari rasa puas yang dirasakan dalam bekerja. Febriano (2014) berhasil menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dalam lingkungan instansi berstatus BUMN.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyani dan Mahmud (2012), Hana (2016) dan Ethika (2016) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu dalam bekerja. Andico et al (2013) dapat membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong menguatnya kinerja karyawan. Nanda (2012) menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessler (2007) besarnya kompensasi juga mendorong meningkatnya performance karyawan dalam bekerja. Andico et al (2013) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh posi-

tif terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Sanjaya (2013) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa semakin tinggi nilai kompensasi akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi?
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi?
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi?
- H4 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi?
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi?

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada koperasi yang ada di kota Padang. Lokasi ini dipilih karena kebanyakan koperasi lebih berkembang di daerah perkotaan. Dan kota Padang merupakan Ibu kota dari propinsi Sumatera Barat. Populasi meliputi seluruh koperasi yang ada di kota Padang. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling yaitu sampel yang dekat dan dapat ditemui dengan mudah serta yang sesuai dengan penelitian ini. Karena persyaratan minimal untuk sampel adalah hanya 30 responden, namun semakin besar sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat Guilford (1987) dalam Alimunir (2003). Kemudian alasan penggunaan metode ini karena keterbatasan waktu dan lebih efisien. Dengan karakteristik responden adalah individu dalam koperasi yang hanya menjabat atau pernah menjabat sebagai pengelola dan pengurus koperasi.

Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Format yang digunakan berupa pertanyaan-pertanyaan. Isi kuisisioner dibagi atas dua bagian, pertanyaan yang ada pada bagian pertama mengenai profil responden, bagian kedua difokuskan pada variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Kuisisioner dikembangkan berdasarkan instrumen yang digunakan oleh peneliti sebelumnya.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data skunder dan primer. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini didapatkan melalui departemen koperasi. Data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah survei lapangan (Field Research). Kuesioner yang diberikan adalah kuesioner yang telah ditentukan jawabannya, responden hanya memilih satu dari beberapa jawaban yang disediakan.

Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini variabel penelitian terdiri atas dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (Independent Variable) dan variabel tidak bebas (Dependent Variable). Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah: Lingkungan pengendalian, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja. Variabel tidak bebas adalah kinerja individu. Pada penelitian ini disebarakan kuesioner untuk mengetahui pendapat responden. Kuesioner yang disebarakan memakai 5 skala pengukuran likert, yaitu masing-masing item pilihan jawaban pada pernyataan akan diberi poin 1-5. Tanggapan yang diminta dari responden berisi poin-poin mengenai variabel yang diteliti.

Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji asumsi klasik. Uji Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) yaitu dengan memperhatikan nilai Kaisaer-Meyer-Olkin, Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Variabel dikatakan valid jika memiliki nilai KMO nya di atas 0,5 (Ghozali, 2011). Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur kekonsistenan dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2013)

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan adalah pengujian normalitas dan multikolinieritas. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel yang akan diuji telah berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah pada saat data berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Selama penyebaran data berada di sepanjang garis linear maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut sudah berdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai tolerance lebih dari 0.1 dan VIF (*variance inflation factor*) dibawah 10 (Ghozali, 2013).

Pengujian Hipotesis

Metode yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan adalah Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan perangkat analisis "Statistical Package for Social Science" (SPSS 16.0 for Windows) yang dioperasikan secara computerized. Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas X1, X2, X3, X4 dan X5 sehingga persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Dimana:

y	= Kinerja individu
x1	= lingkungan kerja
x2	= Kompensasi
x3	= Komitmen organisasi
x4	= Motivasi
x5	= Kepuasan Kerja
b	= Koefisien regresi
e	= Error term

Analisa regresi linear berganda dimulai dengan uji koefisien determinan (R²). Uji ini mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kemudian uji statistik F yang menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dan untuk pengujian hipotesis dilihat berdasarkan hasil uji t. Menurut Ghozali (2013), uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi bahwa jika nilai signifikan t yang dapat dilihat dari hasil analisa regresi menunjukkan kecil dari α 0,05 berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini, peneliti melaporkan hasil dari penelitian yang peneliti lakukan setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan perangkat software SPSS dari kuesioner yang terkumpul dan analisis terhadap hasil pengolahan data tersebut, adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

Deskripsi Responden

Kesimpulan deskripsi responden adalah sebagai berikut, berdasarkan:

Jenis koperasi	: koperasi syariah (43%), konvensional (57%)
Gender	: laki-laki (21%), perempuan (57%)
Umur	: 20th-30th (25%), 31th-40th (33%), 41th-50th (17%), 51th ke atas (25%)
Pendidikan	: SMU (9%), Diploma (32%), S1 (53%), S2 (5%), S3 (1%)
Masa kerja	: 1th - 5th (4%), 6th - 10th (35%), 11th -15th (16%), 16th-20th (17%), 21th - 25th (18%), lebih 26th (10%)
Jabatan	: karyawan (58%), pengurus (42%)
Bidang usaha	: simpan pinjam (51%), selain simpan pinjam (49%), keduanya (7%)
Sudah mengenal akuntansi:	Ya (99%), Tidak (1%)
Melaksanakan pembukuan:	Sudah (91%), Belum (9%)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa: lebih banyak koperasi yang bersifat konvensional dibandingkan koperasi syariah, mayoritas wanita (79%), umur yang paling banyak 31th s.d 40th (33%) pen-

didikan yang dominan S1 (53%), masa kerja yang paling banyak berkisar antara 6th s.d 10th (35%) umumnya responden adalah karyawan (58%), hampir sama banyak antara usaha koperasi simpan pinjam (51%) dengan yang tidak (49%)

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah dilakukan uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) yaitu dengan memperhatikan nilai Kaisaer-Meyer-Olkin, Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Variabel dikatakan valid jika memiliki nilai KMO nya di atas 0,5 (Ghozali, 2011). Dan hasil KMO MSA dan Pearson Product Moment diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No	Indicator	KMO	faktor Loading	Cronbach Alpha	Ket
1	Lingkungan Kerja	0,534	0,410 - 0,772	0,639	valid
2	Kompensasi	0,839	0,409 - 0,905	0,923	valid
3	Komitmen Organisasi	0,546	0,409 - 0,751	0,648	valid
4	Motivasi Kerja	0,733	0,462 - 0,693	0,777	valid
5	Kepuasan Kerja	0,799	0,447 - 0,863	0,829	valid
6	Kinerja Individu	0,802	0,747 - 0,939	0,571	valid

Dari table 4.1 di atas menunjukkan, bahwa variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel. Dan variabel yang tidak valid tidak dilakukan pengolahan lebih lanjut.

Tabel 4.2. Hasil Uji Normalitas dan Multikolonieritas

No	Indicator	Multikolonieritas		Normalitas
		Collinearity Statistics		Asymp Sig (2-tailed)
		Tolerance	VIF	
1	Lingkungan Kerja	0,426	2,346	0,108
2	Kompensasi	0,506	1,977	0,124
3	Komitmen organisasi	0,547	1,830	0,351
4	Motivasi kerja	0,502	1,991	0,226
5	Kepuasan kerja	0,342	2,921	0,162
6	Kinerja Individu			0,054

Dari table 4.2 diketahui bahwa semua variabel yang digunakan bebas dari gejala multikolonieritas karena tidak ada satupun Nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Dan dengan menggunakan one-sample kolmogoro-smirnov test diperoleh semua nilai Asymp Sig (2-tailed) variabel lebih besar daripada 0,05 sehingga diindikasikan semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel telah terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Hipotesa

Berdasarkan data uji regresi linear berganda ditemukan hasil sebagai tercantum pada table.4.4 di bawah ini:

Tabel.4.3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig	Keterangan
	B	Std.Error			
Konstanta	-2,303	2,046	-1,126	0,263	
lingkungan Kerja	-0,013	0,039	-0,348	0,720	H1 ditolak
kompensasi	-0,030	0,008	-3,819	0,000	H2 diterima
komitmen organisasi	1,753	0,708	2,477	0,015	H3 diterima
motivasi kerja	-0,003	0,136	-0,022	0,983	H4 ditolak
kepuasan kerja	-0,016	0,013	-1,228	0,223	H5 ditolak
R = 0,531 R ² = 0,282 F hitung = 7,153 Sig F hitung = 0,000					

Dari uji regresi yang dilakukan dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -2,303 - 0,013X_1 - 0,030X_2 + 1,753X_3 - 0,003X_4 - 0,016X_5 + e$

Hasil Uji R Square (Determinasi), Uji F dan Uji t

Berdasarkan uji Anova yang dilakukan diperoleh nilai R square sebesar 0,282 atau 28,2% artinya bahwa variasi variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja organisasi sebesar 28,2% sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai F hitung sebesar 7,153 dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ artinya secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu. Dan dari hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t yang digunakan untuk menjawab hipotesa yang diajukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikannya t hitung senilai $0,720 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik nyaman atau tidak mendukung pekerjaan yang dilakukan bukanlah hal yang mempengaruhi kinerja individu pengurus dan pengelola yang ada dikoperasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Dhermawan (2012), yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Tetapi ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Ethika (2016), Widodo (2010), Suryani (2008) dan Kustiningsih (2007).

Variabel kompensasi dengan nilai signifikan t hitung $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien $-0,030$ yang berarti variabel kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh individu semakin rendah kinerja yang ada pada diri mereka, atau semakin rendah kompensasi yang diterima maka semakin tinggi kinerja individu tersebut. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dessler (2007), Andico et al (2013) dan Sanjaya (2013) bahwa kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, atau semakin tinggi kompensasi yang diterima individu akan meningkatkan kinerja individu tersebut.

variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikan t hitung $0,015 < 0,05$ dengan nilai koefisien $1,753$ dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Supriyani dan Mahmud (2012) Nanda (2012), Dessler (2007), Andico et al (2013), Sanjaya (2013). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu yang ada dikoperasi akan sangat dipengaruhi oleh komitmen yang ada pada setiap individu, jika komitmennya tinggi maka sudah dapat dipastikan ia akan bekerja dengan cara yang terbaik.

Variabel motivasi kerja dengan nilai signifikan t hitung $0,983 > 0,05$ dengan demikian nilai signifikan tersebut lebih besar dari yang diisyaratkan ($\alpha=5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi, hal ini tidak mendukung penelitian Supriyani dan Mahmud (2012), Andico et al (2013), Hana (2016), dan ethika (2016).

Variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikan t hitung $0,223 > 0,05$ dengan demikian nilai signifikan tersebut lebih besar dari nilai toleransi yang diisyaratkan ($\alpha=5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja individu di koperasi. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Supriyani dan Mahmud (2012) Febriano (2014)

5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini terdiri dari 5 hipotesa, hanya 2 hipotesa yang dapat diterima, yaitu Ha2 dan Ha3. Sedangkan 3 hipotesa lagi ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja individu pada koperasi di kota Padang adalah kompensasi yang diterima individu dan komitmen organisasi sedangkan lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja individu pengurus dan pengelola koperasi.

Dalam penelitian ini kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen hanya 28,2% , jadi masih banyak variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini yang mungkin akan mempengaruhi kinerja individu pada koperasi. Penelitian juga belum dikatakan spesifik karena menggabungkan antara pengurus dan pengelola dan belum memisahkan antara koperasi berazaskan syariah dengan koperasi konvensional. Karena mungkin ada perbedaan. Berdasarkan keterbatasan di atas disarankan untuk meneliti lebih rinci antara pengurus dan pengelola, antara koperasi berdasarkan syariah dan koperasi konvensional. Di-

harapkan hasil penelitian ini menginspirasi peneliti berikutnya, menambah wawasan dan menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan sehubungan dengan koperasi agar bisa mewujudkan koperasi yang berhasil dalam mewujudkan visi dan misinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiko Hari, Ali Imran dan Muthia. 2013. Pengaruh Kompensasi, Penghargaan Aktualisasi Diri Terhadap Kepuasan Karyawan Perusahaan Perbankan di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 2 Nomor 2*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Anthony, R.N., Govindarajan. 2012. *Management Control System*. McGrawhill, New York.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesepuluh*, Jakarta, PT Indeks.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan Sudibya, I Gde Adnyana dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ethika, 2016 "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu pada UMKM Kota Padang. Prosiding Seminar Internasional Koperasi dan UMKM di Padang.
- Febriano Suryana. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Volume 1 Nomor 2*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Balai Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nanda Hidayat. 2012. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Berstatus PNS di Kepulauan Riau. *Jurnal Personalia Nomor 2 Volume 1*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Nitisemito. Alex S. 1992. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riggio, RE. 2000. *Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. London Scott, Forestman and Company.
- Rivai, Vetrizal dan Basri Sagala E, J. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik. Edisi II*. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robins, P Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robins, P Stephen. & Stepent C Timothy. 2008. *Organizational of Behaviour*. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sasmita Hana dan Ethika. 2016. Pengaruh "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Locus of Control terhadap Kinerja Individu pada Koperasi di Kota Padang". Prosiding Seminar Internasional Koperasi dan UMKM di Padang.
- Sanjaya 2013. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Perbankan Konvensional di Kota Jakarta. *Tesis Magister Management* Universitas Indonesia, Jakarta.
- Supriyani Diana dan Mahmud Mohamad. 2012. Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 1 Nomor 2*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, Tri. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)". *Jurnal Ilmiah Among Makarti*.