

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI

Rasti Ardini¹⁾, Fadli²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu^{1, 2)}
rasti_ardini@yahoo.com¹⁾, fadli_abdullah@yahoo.com²⁾

ABSTRACT

This research aims to find empirically evidence that has influence of motivation, organizational commitment, discipline, and job satisfaction to employee performance. The samples of this study was 65 employees who work as financial affair of corporative in lubuk linggau. The data obtained wers analyzed by using multiple linear regression analysis. The research concludes that: motivation, organizational commitment, discipline, and job satisfaction has positive influence on the performance of the who work as financial officer.

Keywords : Motivation, Organisational Commitment, Discipline, Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Koperasi adalah sebagai suatu sistem ekonomi, mempunyai kedudukan politik sebagai organisasi bisnis atau perusahaan yang dikelola atas dasar asas kekeluargaan yaitu berpegang pada *Pasal 33 UUD 1945, ayat 1*. Koperasi harus taat pada prinsip pengelolaan yang sehat, transparan dan bertanggung jawab serta bersikap adil dalam pencapaian tujuan bersama. Laporan keuangan harus dapat disampaikan dan disajikan dengan lebih baik maka karyawan bidang keuangan dituntut untuk mempunyai kemampuan yang cukup dalam menyusun laporan keuangan. Koperasi harus melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja dengan memahami faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan bidang keuangan. Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja, sebab motivasi merupakan bidang dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (1992:135), kinerja adalah suatu alat untuk mencapai ketahanan bersama melalui apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang agar meningkatkan usaha tersebut.

Komitmen organisasi menurut Gibson *et al* (1997) adalah identifikasi rasa dan keterlibatan loyalitas yang diungkapkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi karena disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seorang dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang dapat mendorong semangat kerjanya sehingga karyawan dapat menghaiikan hasil kerja yang memuaskan demi pencapaian tujuan koperasi. Salah satu sasaran penting yaitu terciptanya kepuasan kerja karyawan bidang keuangan koperasi tersebut, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian hasil kerja yang diperoleh juga akan maksimal sehingga

terjadi peningkatan kinerja. Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif, yaitu karyawan bidang keuangan sangat di perlukan di dalam koperasi diiringi dengan adanya motivasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karena dapat mendorong karyawan terutama karyawan bidang keuangan koperasi untuk menjadi lebih produktif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Untuk itu karyawan bidang keuangan koperasi dituntut untuk bisa memberikan hasil terbaik atas penyajian dan pengungkapan laporan keuangannya. Sehingga dari informasi keuangan tersebut dapat diambil keputusan terbaik bagi pihak internal maupun eksternal tentang rencana untuk kedepan terkait dengan kemajuan koperasi itu sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh ada 199 Koperasi di Kota Lubuklinggau dan hanya 92 koperasi yg masih aktif sedangkan terdapat 107 koperasi tidak melakukan kegiatan rutin lagi. Koperasi yang sudah tidak aktif lagi sebidang besar bergerak di sektor simpan pinjam produktif. Ketidakaktifan ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia (SDM) pengurus dan anggotanya kurang produktif (Lubis, 2014).

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada Koperasi di Kota Lubuklinggau?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada Koperasi di Kota Lubuklinggau?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada Koperasi di Kota Lubuklinggau?
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada Koperasi di Kota Lubuklinggau?

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Motivasi dalam arti umum adalah dorongan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Morrison (1993) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran. Motivasi merupakan hal yang vital bagi individu agar dapat melakukan yang terbaik. Karyawan diberikan kesempatan untuk meraih kinerja yang baik dengan keterampilan yang diperlukan, namun efektivitas hasil yang dicapai tergantung pada motivasi karyawan itu sendiri. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Gibson *et al*, (1997) adalah identifikasi rasa dan keterlibatan loyalitas yang diungkapkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja berasal dari bahasa Latin yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Martoyo,1990) mengartikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Hasibuan (1995) mengartikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seorang menanti semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Matutina (1995) mengartikan disiplin kerja sebagai sikap mental yang menatap yang mengandung kerelaan, kewajiban dan kekerasan untuk memenuhi atau menaati segala peraturan perundang-undangan, norma-norma yang berlaku dan yang telah disepakati bersama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan Kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Hasibuan (2007). Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda begitu jugalam kepuasan kerja. Kreitner and Kinicki (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berasal dari bahasa Inggris yang artinya kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan menenankan pada peningkatan kualitas dan pemahaman dari perubahan yang dibutuhkan (Handoko, 2002). Kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur kegiatan-kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini Setyanto (2004) melakukan penelitian di wilayah Kota Madya Surakarta. Dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Akuntansi (Survey pada Koperasi Simpan Pinjam di Wilayah Kota Madya Surakarta).

Hipotesis

Motivasi merupakan hal yang vital bagi individu agar dapat melakukan yang terbaik. Karyawan diberikan kesempatan untuk meraih kinerja yang baik dengan keterampilan yang diperlukan, namun efektivitas hasil yang dicapai tergantung pada motivasi karyawan itu sendiri. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Motivasi kerja diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal Dalam hal ini

motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang keuangan

Komitmen pegawai terhadap organisasi sebagaimana dikemukakan dalam penelitian terdahulu (Porter *et al*, 1974) adalah refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi (Babaskus *et al*, 1996: 37). Kalau komitmen pegawai terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kalau komitmennya itu rendah maka akan mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar (MacKenzie, 1998: 89) Kinerja pegawai tidak lepas dari faktor komitmen organisasi. Komitmen maknanya sama dengan menjalankan kewajiban, bertanggung jawab, dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2:Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang Keuangan.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus diterapkan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena disiplin merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap keberhasilan kerja organisasi. Dengan adanya disiplin kerja maka seseorang akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Hasibuan (1990) mengemukakan tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan uraian diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang keuangan.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan karena dapat menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja juga di pengaruhi beberapa faktor antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari individual terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bidang keuangan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini tergolong pada penelitian kausalitas, dimana penelitian kausalitas berguna untuk menganalisis hubungan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya (Indriantoro dan Supomo, 1999). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Variabel bebas adalah variabel lain (Indriantoro dan Supomo, 1999). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (MK), komitmen organisasi (KO), Disiplin Kerja (DK), dan kepuasan kerja (KK).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan karyawan yang timbul akibat adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi sehingga mereka akan bekerja dengan penuh semangat serta berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik yang pada akhirnya akan mencapai tujuan organisasi. Variabel motivasi ini diukur dengan instrumen daftar pernyataan yang diadopsi dari Anggraeni (2012) dengan pengukuran variabel

motivasi, yaitu semangat untuk bekerja, perhatian terhadap pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, rasa senang dalam mengerjakan tugas. Skala yang digunakan dalam variabel motivasi kerja adalah dengan menggunakan skala likert 5 poin berkisar dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai 5 (sangat setuju). 1-2 jawaban responden menunjukkan motivasi kerja rendah, 3 jawaban responden menunjukkan motivasi kerja cukup baik, 4- 5 jawaban responden menunjukkan motivasi kerja tinggi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai tujuannya. Variabel motivasi ini diukur dengan instrumen daftar pernyataan yang diadopsi dari Budiarjo (2008) dengan pengukuran variabel komitmen, yaitu merasa nyaman dengan keadaan ditempat bekerja, berupaya mempromosikan tempat bekerja atau organisasi kepada teman-teman diluar, memiliki kecocokan antara nilai-nilai pribadi dan organisasi, memiliki keyakinan organisasi tempat saya bekerja adalah pilihan yang tepat.

Skala yang digunakan dalam variabel komitmen organisasi adalah dengan menggunakan skala likert 5 poin berkisar dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai 5 (sangat setuju). 1-2 jawaban responden menunjukkan komitmen organisasi rendah, 3 jawaban responden menunjukkan komitmen organisasi cukup baik, 4- 5 jawaban responden menunjukkan komitmen organisasi tinggi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Variabel disiplin ini diukur dengan instrumen daftar pernyataan yang diadopsi dari Anggraeni (2012) dengan pengukuran variabel disiplin, yaitu absensi yaitu datang dan pulang kerja yang tepat waktu, kesanggupan menerima sanksi, ketaatan pada peraturan, kepatuhan pada perintah, kesanggupan menjalankan tugas. Skala yang digunakan dalam variabel disiplin kerja adalah dengan menggunakan skala likert 5 poin berkisar dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai 5 (sangat setuju). 1-2 jawaban responden menunjukkan merupakan disiplin kerja rendah, 3 jawaban responden menunjukkan cukup baik, 4- 5 jawaban responden menunjukkan disiplin kerja tinggi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap positif seorang karyawan berupa sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Variabel kepuasan ini diukur dengan instrumen daftar pernyataan yang diadopsi dari Anggraeni (2012) dengan pengukuran variabel kepuasan, yaitu tunjangan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kerja yang secara mental menantang, kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Skala yang digunakan dalam Variabel Kepuasan Kerja adalah dengan menggunakan skala likert 5 poin berkisar dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai 5 (sangat setuju). 1-2 jawaban responden menunjukkan kepuasan kerja rendah, 3 jawaban responden menunjukkan kepuasan kerja cukup baik, 4- 5 jawaban responden menunjukkan kepuasan kerja tinggi.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi (Sekaran, 2006). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Indriantoro dan Supomo, 1999). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan bidang keuangan (KinK).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Variabel kinerja karyawan ini diukur dengan instrumen yang diadopsi dalam Simmamora (2012) dengan pengukuran variabel kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kerja sama. Skala yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan adalah dengan menggunakan skala likert 5 poin berkisar dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga nilai 5 (sangat setuju). 1-2 jawaban responden menunjukkan kinerja karyawan rendah, 3 jawaban responden menunjukkan kinerja karyawan cukup baik, 4- 5 jawaban responden menunjukkan kinerja karyawan sangat baik.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bidang keuangan yang ada di koperasi di Kota Lubuklinggau yang terdiri dari 92 koperasi yang setiap koperasi diambil 2 orang karyawan bidang keuangan untuk dijadikan sampel, jadi jumlah karyawan bidang keuangan yang dijadikan sampel adalah 184 karyawan.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Nilai presisi (presisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10% dengan perhitungan $10 : 100 = 0,1$)

Diketahui :

$N = 184$ karyawan

$e = 0,1$

Perhitungan sampel :

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

$$n = 184 / (1 + 184 \cdot 0,1^2)$$

$$n = 184 / (1 + 184 \cdot 0,01)$$

$$n = 184 / (1 + 1,84)$$

$$n = 184 / 2,84 = 64,788732 \text{ di bulatkan menjadi ;}$$

$$n = 65$$

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel berdasarkan kemudahan (*Convenience Sampling*). *Convenience Sampling* adalah prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan dalam penelitian mengenai sampel yang paling cepat dan mudah (Indriantoro dan Supomo, 1999). Berdasarkan teknik *convenience sampling* tersebut, pengambilan elemen populasi penentuannya berdasarkan dengan cara mengunjungi satu persatu koperasi yang dianggap memungkinkan, karena dengan mempertimbangkan jarak yang lebih dekat, waktu yang relatif singkat, dan biaya yang lebih murah untuk mendapatkan hasil efektif dan efisien.

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Kuesioner didistribusikan langsung kepada karyawan bidang keuangan yang menjadi sampel.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS vers.16. Dengan beberapa tahap yaitu pengujian kualitas data, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70 (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai Sig $\geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.
- Jika nilai Sig < 0,05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance*

yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolonieritas* adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

Uji Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikan masing-masing variabel independen > 0.05 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi *Heteroskedastisitas* dalam model regresi, (Ghozali, 2013).

Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan:

$$KinK = a + \beta_1 MK + \beta_2 KO + \beta_3 DK + \beta_4 KK + e$$

Keterangan:

KinK = Kinerja Karyawan

MK = Motivasi Kerja

KO = Komitmen Organisasi

DK = Disiplin Kerja

KK = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien Regresi

e = Error

Pengujian Hipotesis

Uji statistik F

Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. kriteria pengujian berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. jika lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013)

Uji Statistik t

Pengujian secara individual (statistik t) yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Statistik t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi, komitmen, disiplin dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan. Apabila probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05, maka H_a diterima (Ghozali, 2013).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi/ R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar prestasi varian dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh varian variabel independen. Nilai R^2 terletak antara 0 (Nol) dan 1 (Satu), jika R^2 semakin mendekati 1, maka semakin besar varian dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh varian variabel independen, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil

observasi yang sebenarnya. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* (Ghozali,2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data

Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner yang didistribusikan kepada responden sebanyak 65 kuesioner atau sebesar 100%., jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 65 kuesioner atau 100% kuesioner yang kembali. Jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 65 kuesioner.

Tabel 1
Deskripsi Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang didistribusikan	65 Kuesioner	100%
Kuesioner yang kembali	65 Kuesioner	100%
Kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian	65 Kuesioner	100%

Sumber : Data primer diolah 2015

Demografi Responden

Dari sebanyak 65 kuesioner yang bisa digunakan dalam penelitian ini, diperoleh informasi mengenai demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Adapun gambaran mengenai demografi responden dalam penelitian ini berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 2
Profil Responden

NO	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase
1	Umur		
	1) 20-30 th	11	16,9%
	2) 31-40 th	19	29,2%
	3) 41-50 th	31	47,7%
	4) 51-60 th	4	6,2%
2	Jenis Kelamin		
	1) Pria	48	73,8%
	2) Wanita	17	26,2%
3	Pendidikan		
	1) SMA	18	27,7%
	2) D3	19	29,2%
	3) S1	24	36,9%
	4) S2	4	6,2%
4	Lama Bekerja		
	1) < 5th	12	18,5%
	2) 5-10th	47	72,3%
	3) > 10th	6	9,2%

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Responden berusia 40-50 tahun sebanyak 31 orang (47,7%). Jenis kelamin responden didominasi laki-laki sebanyak 48 orang atau dengan persentase 73,8% dan perempuan sebanyak 17 orang atau dengan persentase 26,2%. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden yang mengisi kuesioner berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 24 atau dengan persentase 36,9%. Jika dilihat dari sisi lama bekerja, responden yang mengisi kuesioner lebih dominan mereka bekerja selama 5-10 tahun.

Statistik Deskriptif Penelitian

Gambaran – gambaran variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini seperti Motivasi kerja, Komitmen organisasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan maka digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya (aktual), median, rata-rata (mean) dan standar deviasi yang dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Variabel	Rentang Teoritis	Rata-rata Teoritis	Standar Deviasi	Rentang Aktual	Rata-rata Aktual
Motivasi Kerja	6-30	18	2,022	21-29	26,23
Komitmen Organisasi	6-30	18	2,869	21-30	25,92
Disiplin Kerja	6-30	18	1,978	21-30	26,15
Kepuasan Kerja	6-30	18	2,047	21-30	26,25
Kinerja Karyawan	9-45	27	2,554	21-42	38,23

Sumber : Data diolah 2015

Tabel 4.3 diatas, menunjukkan hasil pengukuran statistik deskriptif terhadap variabel dari 65 responden.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2013). Semua variabel baik itu motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan semuanya valid, hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai dibawah $<0,01$ dan $<0,05$.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Colleration (Validitas)		Signifikan	Keterangan
	Min	Max		
Motivasi Kerja	0,529**	0,730**	0,000 – 0,000	Valid
Komitmen Organisasi	0,705**	0,807**	0,000 – 0,000	Valid
Disiplin Kerja	0,463**	0,808**	0,000 – 0,000	Valid
Kepuasan Kerja	0,591**	0,748**	0,000 – 0,000	Valid
Kinerja Karyawan	0,467**	0,718**	0,000 – 0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah 2015

Uji Reliabilitas

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_i) > 0,7 (Ghozali: 2013:48). Variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang >0,7. Sehingga tidak terjadi masalah pada uji reliabilitasnya.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,702	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,844	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja	0,703	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,714	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,727	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer diolah 2015

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5%). Semua variabel yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki *Asymp Sig* lebih besar dari 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov-Test	Asymp.Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,943	0,336	Normal
Komitmen Organisasi	0,966	0,308	Normal
Disiplin Kerja	1,304	0,067	Normal
Kepuasan Kerja	1,068	0,204	Normal
Kinerja Karyawan	1,136	0,151	Normal

Sumber : Data diolah 2015

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Apabila ini VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,01 maka

terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Semua variabelnya yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF<10, sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,628	1,591	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,669	1,496	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,754	1,327	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,620	1,614	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah 2015

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedstisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari rseidual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan *Glejser Test*. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini apabila hasilnya sig > 0,05 atau 5%. Jika signifikan di atas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Semua variabel yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	0,136	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,559	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,429	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,072	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2015

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1,2 dan 3

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai stastistik F adalah 20,488 dengan nilai signifikan 0.000, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,549 menunjukkan bahwa 54,9 % kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien	t statistik	Sig
Motivasi Kerja	0,314	2,347	0,022
Komitmen Organisasi	0,190	2,081	0,042
Disiplin Kerja	0,280	2,244	0,029
Kepuasan Kerja	0,384	2,889	0,005
R Square		0,577	
Adjusted R ²		0,549	
F		20,488	
Sig		0.000	

Sumber : Data primer diolah 2015

Hasil hipotesis pertama (H_1) ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil t-statistik dari motivasi kerja sebesar 2,347, sedangkan menunjukkan nilai koefisien b_1 menunjukkan sebesar 0,314 dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hasil hipotesis kedua (H_2) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil t-statistik dari komitmen organisasi sebesar 2,081, sedangkan nilai koefisien b_2 sebesar 0,190 dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis kedua sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hasil hipotesis ketiga (H_3) ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik dari disiplin kerja sebesar 2,244 sedangkan hasil pengujian juga menunjukkan nilai koefisien b_3 sebesar 0,280 dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Hasil hipotesis keempat (H_4) ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik dari kepuasan kerja sebesar 2,889 sedangkan nilai koefisien b_4 sebesar 0,384 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif sehingga **hipotesis keempat diterima**.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bidang keuangan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Pada penelitian ini Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada koperasi di kota Lubuklinggau. Motivasi yang tinggi dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan bidang keuangan tersebut.

2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada koperasi di kota Lubuklinggau. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat mampu menunjukkan kinerja yang optimal.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada koperasi di kota Lubuklinggau. Tingginya disiplin kerja yang tercipta pada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dimilikinya.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada koperasi di kota Lubuklinggau. Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik kinerjanya.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bagi pemimpin koperasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan hendaknya harus menekankan 4 variabel yang digunakan seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan yang dapat dipakai untuk penelitian lebih lanjut serta menjadikan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan apabila ada penelitian dengan permasalahan yang sama.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya namun masih terdapat beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Keterbatasan penelitian ini profil responden tidak melakukan pelatihan – pelatihan.
2. Jumlah responden hanya karyawan bidang keuangan pada koperasi kota Lubuklinggau .

Saran Penelitian

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka diajukan saran – saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian maupun wilayah yang diamati, untuk melihat apakah dengan sampel bertambah dan wilayah yang berbeda hasil penelitian akan tetap konsisten.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan karyawan.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, Dety. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Di Universitas Bengkulu. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*. FEB UNIB. Bengkulu.
- Budiharjo, C. 2008. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang.” *Skripsi*, Program Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M, James H, Donnelly. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H.1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T.H 2002. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Matutina, Domi. 1995. *Manajemen Personalia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sitio, Arifin dan Halomoan Tamba. 2001. *Koperasi Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Setyarto. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey Pada Koperasi Simpan Pinjam di Wilayah Kota Madya Surakarta). "Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Simamora, Hayati. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*. Bengkulu: Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu.

Zulkifli Lubis. 2014. *Dekopinda Lubuklinggau tingkatkan pembinaan koperasi vakum*. Di ambil dari: [Http://www.antarasumsel.com/berita/287618/dekopinda-lubuklinggau-tingkatkan-pembinaan-koperasi-vakum](http://www.antarasumsel.com/berita/287618/dekopinda-lubuklinggau-tingkatkan-pembinaan-koperasi-vakum) diakses 8oktober 2014.