

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI  
DI KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

**MUJIARTI<sup>1</sup>**

**LALU SUPARMAN<sup>2</sup>**

**SARIFUDIN SERIP<sup>3</sup>**

The purpose of the study is to analyze the significance of the effect of job satisfaction factors consisting of an atmosphere of work, supervision, financial compensation, opportunities peromosi and co-workers, either partially or or simultaneously on employee performance cooperatives in Central Lombok regency, and who has the most pengaruh dominant.

The research method used is associative studies causality, which is a study that aims to find hubungan or other forms of attachment (influence) between one or more variables. The data was collected using a questionnaire to employees of cooperatives throughout Central Lombok. Sampling technique Purposive sampling method is a technique for sampling the population heterogen. Data were analyzed using multiple linear regression analysis model. While testing the hypothesis using the F test and T test.

The results showed that there is significant influence either partially or simultaneously from the atmosphere of the work, supervision, compensation, promotion opportunities, and Coworkers on Employee Job Performance Cooperative Central Lombok. Furthermore, of the six factors examined job satisfaction, financial compensation factor that has the most dominant influence on job performance.

Keywords: Job Performance, Job Satisfaction

---

<sup>1</sup> Mahasiswi Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing Utama, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing Pendamping, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

## 1. PENDAHULUAN

Kesiapan sumber daya manusia pada organisasi akan berperan menjaga dan menentukan eksistensi organisasi. Kualitas Pengurus, Pengawas, Pengelola dan Karyawan koperasi merupakan penentu maju-mundurnya koperasi. Koperasi yang dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi memadai, maka akan melesat maju dan memberikan manfaat bagi para anggotanya. Hal ini akan menunjukkan prestasi kerja mereka.

Mangkunegara (2007:9) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut dikatakan bahwa secara garis besarnya kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan kerja organisasi.

Sementara Gibson, (1996:124) menyatakan bahwa hasil atau prestasi kerja (kinerja) dibentuk oleh faktor individu pegawai terdiri atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, persepsi, sikap, ciri, kapasitas belajar, umur, ras, jenis kelamin dan pengalaman. Sedangkan faktor lingkungan kerja berupa desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan, dan sanksi serta sumber daya.

Gibson (1996:110), menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Karena itu, faktor-faktor kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan untuk menjamin keberhasilan suatu organisasi, apabila kepuasan kerja karyawan telah tercapai maka hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi. Perusahaan harus berusaha untuk dapat mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka dapat menerima tugas dan tanggungjawab atas aktivitas kerjanya serta dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Robbins dan Judge (2009:99) menyatakan bahwa "Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut sementara seorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut". Menurut Robbins (2006:103) faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah :1). Suasana pekerjaan 2). Pengawasan, 3). Tingkat upah saat ini, 4). Peluang promosi, 5). Hubungan dengan mitra kerja.

Koperasi sebagai satu-satunya badan usaha yang berbasis kerakyatan dan merupakan badan usaha yang di "anak mas" kan oleh Pemerintah belum juga menunjukkan perkembangan yang berarti. Perkembangan Koperasi yang stagnan menggambarkan kinerja karyawan yang kurang bagus. Capaian prestasi kerja para karyawan Koperasi baik dari sisi kualitas maupun kuantitas masih jauh dari harapan. Berbagai kebijakan dari sisi bantuan modal maupun peralatan terus digulirkan, namun ternyata perkembangan Koperasi justru menurun. Hal ini terlihat dari jumlah koperasi aktif yang jauh menurun, di mana tahun 2013 dari koperasi yang ada sebanyak 533, sebanyak 229 unit koperasi tidak aktif.

Berdasarkan observasi awal, penulis memperoleh informasi dari beberapa pengelola Koperasi bahwa tingkat absensi dan kemangkiran karyawan tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari tingginya absensi karyawan, keterlambatan masuk kantor dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Kondisi ini menjadi indikasi awal kemungkinan ketidakpuasan kerja.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada beberapa Koperasi konsumsi yang menyediakan layanan waserda, terlihat bahwa pelayanan yang diberikan kurang memuaskan seperti pelayanan yang kurang baik, barang yang tersedia kurang, dan terkesan mereka kurang merasa terbebani dengan hal-hal tersebut. Ketika diadakan wawancara, mereka hanya menjawab bahwa “kami hanya mengerjakan sesuai dengan perintah yaitu membuka pintu waktu pagi hari, membersihkan ruang waserda, menjual apa yang tersedia, melaporkan hasil penjualan harian dan menutup kembali pada jam yang telah ditentukan”. Dengan jujur mereka mengatakan terkadang hal ini membosankan dan membuat jenuh, mereka rata-rata mengungkapkan mau mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan masa depan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang mereka hadapi monoton, tidak menantang sehingga mereka merasa bosan dan mematikan kreatifitas mereka.

Dari hasil wawancara juga terungkap bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung dalam hal ini pengelola/manajer ataupun pengurus masih kurang, hal ini terjadi karena rata-rata pengurus ataupun manajer/pengelola tidak hanya bekerja di tempat itu saja (kerja di Koperasi itu merupakan pekerjaan sambilan). Hal ini rupanya yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Ditambah lagi dengan kompensasi finansial yang diberikan oleh Koperasi sangat minim yaitu gaji yang berkisar Rp.250.000,00 sampai dengan Rp. 750.000,00 atau rata-rata sebesar Rp.500.000,00 per bulan. Hal ini masih jauh dari Upah Minimum Regional yang ditetapkan di daerah Nusa Tenggara Barat sebesar Rp.1.200.000,00 per bulan. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan hari raya yang diberikan setahun sekali, walaupun ada sebagian Koperasi yang memberikan tunjangan kesehatan dan transport namun nilainya masih relatif kecil.

Melalui wawancara dengan beberapa karyawan mengenai peluang promosi di Koperasi, mereka rata-rata menjawab bahwa peluang promosi mereka sangat kecil, karena biasanya jabatan yang lebih tinggi dalam struktur organisasi Koperasi disediakan untuk orang-orang yang mempunyai pengaruh besar dan golongan tertentu. Kalaupun ada peluang promosi, itu berupa kenaikan gaji yang dilakukan dalam waktu yang relatif lama.

Dari beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh para karyawan koperasi di atas dan fakta yang penulis temui, penulis menarik benang merah bahwa ada masalah kepuasan kerja di sana sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari suasana pekerjaan, pengawasan, kompensasi finansial, peluang promosi dan rekan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi di Kabupaten Lombok Tengah.

## 2. TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari suasana pekerjaan, pengawasan, kompensasi finansial, peluang promosi dan rekan kerja, baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan koperasi di Kabupaten Lombok Tengah.
- 2) Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi di Kabupaten Lombok Tengah.

## 3. LANDASAN TEORI

### 3.1. Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja dapat dirujuk dari beberapa pendapat ahli diantaranya : Bernardin dan Russel (1993) dalam Ruky (2004 : 15), yang memberikan definisi tentang *performance* atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, kemudian Nawawi (2006:62) mengutip istilah kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia, yang menyatakan kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Dari pendapat para ahli tersebut disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja atau unjuk kerja dari seseorang atau kelompok orang setelah melakukan aktivitas atau tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu lembaga/organisasi.

Ruky (2004;199-202), memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada individu yaitu : 1) pengabdian, 2) kejujuran, 3) kesetiaan, 4) prakarsa, 5) kemauan kerja, 6) kerjasama, 7) prestasi kerja, 8) pengembangan, 9) tanggung jawab, dan 10) disiplin kerja. Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Sejalan dengan (Hasibuan, 2002; 203) yang menyatakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) kreativitas, (6) kerja sama, (7) kepemimpinan, (8) prakarsa, (9) kecakapan, dan (10) tanggung jawab.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kriteria penilaian prestasi kerja yang disesuaikan dengan kondisi tempat penelitian yaitu (1) kesetiaan/loyalitas, (2) kerajinan, (3) kedisiplinan, (4) inisiatif dan kreatif, (5) kerjasama, (6) tanggung jawab, dan (7) kejujuran.

### 3.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan/pekerjaan tersebut.

Robbins dan Judge (2009:40) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Robbins (2003:181) mengatakan ada empat variabel yang yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja yaitu (1) kerja yang secara mental

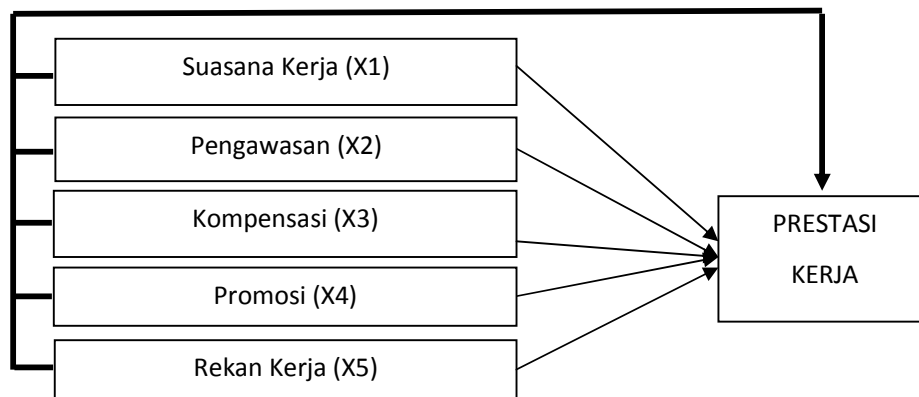
menantang, (2) ganjaran yang pantas, (3) kondisi kerja yang mendukung, (4) rekan kerja yang mendukung. Sedangkan Gilmer dalam As'ad (2004:114) mengemukakan sepuluh faktor kepuasan kerja yang lebih beragam yaitu (1) kesempatan untuk maju, (2) keamanan kerja, (3) gaji, (4) perusahaan dan manajemen, (5) pengawasan (supervisi) bagi pegawai, (6) faktor intrinsik dari pekerjaan, (7) kondisi kerja, (8) aspek sosial, (9) komunikasi dan, (10) fasilitas jabatan.

Celluci, dkk dalam Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut : 1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*); 2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*); 3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*); 4. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*); 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work Itself*).

#### 4. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka dan landasan teori maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



**Keterangan :**

- > : Pengaruh Simultan
- > : Pengaruh Parsial

## 2.1. HIPOTESIS PENELITIAN

- 1) Diduga bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari suasana pekerjaan, pengawasan, kompensasi finansial, peluang promosi dan rekan kerja, secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan koperasi di Kabupaten Lombok Tengah.
- 2) Diduga bahwa faktor kompensasi finansial mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi di Kabupaten Lombok Tengah.

## 5. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausalitas yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau bentuk keterkaitan lainnya (pengaruh) antara satu atau lebih variabel (Sugiyono,2003:7) dengan mengambil lokasi tersebar di Kabupaten Lombok Tengah. Digunakan jenis penelitian ini karena diharapkan akan memberikan rumusan untuk menemukan pengaruh dari faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari suasana pekerjaan, pengawasan, kompensasi finansial, peluang promosi dan rekan kerja terhadap prestasi kerja karyawan koperasi di Kabupaten Lombok Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Koperasi primer yang aktif, mempunyai minimal dua unit usaha, dan mempunyai karyawan di atas 15 orang karyawan. Jumlah Koperasi yang memenuhi kriteria tersebut adalah 8 unit Koperasi dengan total karyawan 208 orang.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode *sampel survey*. Jumlah sampel (*size of samples*) ditentukan dengan metode purposive sampling, sehingga dari kedelapan koperasi tersebut di peroleh jumlah sampel sebanyak 48 orang, di mana masing-masing koperasi diambil sebanyak 6 orang. Jumlah tersebut dianggap mewakili (representatif).

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dan pimpinan yang dijadikan responden, yang berisi inti-inti pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipergunakan dalam setiap variabel. Sementara alat analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda, uji T, Uji F.

## 6. HASIL PENELITIAN

### 6.1. Deskripsi variabel penelitian

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari suasana pekerjaan (X1), Pengawasan pimpinan (X2), Kompensasi Finansial (X3), Peluang Promosi (X4), Rekan Kerja (X5) dan Prestasi kerja karyawan (Y). Persepsi responden terhadap variabel tersebut terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1 : Nilai Skor Rata-rata Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai rata-rata total	Kategori
1	X1 (Suasana Pekerjaan)	3,43	Puas
2	X2 ( Pengawasan Pimpinan)	3,37	Cukup Puas
3	X3 (Kompensasi Finansial)	3,04	Cukup Puas
4	X4(Peluang Promosi)	3,33	Cukup Puas
5	X5 (Rekan Kerja)	3,35	Cukup Puas
6	Y ( Prestasi Kerja)	3,97	Baik

Untuk suasana pekerjaan karyawan menyatakan puas, hal ini berarti karyawan menganggap bahwa pekerjaan mereka sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, bermakna, mempunyai tingkat kesulitan sedang dan memberikan kemandirian dalam melaksanakannya. Pengawasan pimpinan, karyawan merasa puas, hal ini berarti keketatan pengawasan yang dilakukan sedang, ada kejelasan standar pekerjaan dan mempunyai imbal balik. Untuk variabel kompensasi finansial, karyawan menyatakan cukup puas dengan kompensasi yang diberikan, yaitu rata-rata Rp.800.000 per bulan berada sedikit di bawah UMR. Peluang promosi dirasa cukup puas, karena karyawan bisa menerima bahwa promosi yang dilakukan sesuai dengan beban kerja, prestasi kerja. Karyawan merasa cukup puas pada variabel rekan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan. Penilaian pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan menyatakan baik, hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja atau unjuk kerja dari para karyawan setelah melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan memperlihatkan hasil kerja yang baik.

#### **6.2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel yang dikaji, sebagaimana terlihat dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2 : Nilai koefisien variabel yang dikaji

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,641	,457		1,401	,169
	Suasana Kerja	,159	,048	,321	3,301	,002
	Pengawasan	,139	,052	,258	2,656	,011
	Kompensasi	,315	,074	,490	4,245	,000
	Promosi	,215	,098	,231	2,195	,034
	Rekan Kerja	,164	,081	,222	2,024	,049

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel 2, maka dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,641 + 0,159X_1 + 0,139X_2 + 0,315X_3 + 0,215X_4 + 0,164X_5$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan      X3 = Kompensasi  
a = Konstanta : 0,641                      X4 = Peluang Promosi  
X1 = Suasana Pekerjaan              X5 = Rekan Kerja  
X2 = Pengawasan  
b1 = Koefisien regresi X<sub>1</sub>              b4 = Koefisien regresi X<sub>4</sub>  
b2 = Koefisien regresi X<sub>2</sub>              b5 = Koefisien regresi X<sub>5</sub>  
b3 = Koefisien regresi X<sub>3</sub>

Fungsi linier tersebut di atas dapat dijabarkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 0,641 berarti bahwa apabila masing-masing variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, dan X<sub>5</sub>) memiliki nilai 0, maka Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah bernilai 0,641. Nilai ini bermakna bahwa Prestasi Kerja sangat buruk bahkan tidak akan ada hasil kerjanya ketika tidak adanya Faktor Kepuasan adalah sebesar 0,641.

Koefisien regresi dari X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) sebesar 0,159 berarti bahwa jika nilai koefisien variabel Suasana Pekerjaan (X<sub>1</sub>) naik satu poin, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,159. Koefisien regresi X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi kepuasan terhadap Suasana Pekerjaan maka Prestasi Kerja tersebut akan semakin tinggi juga. Begitupula sebaliknya jika nilai koefisien variabel Suasana Pekerjaan turun satu poin maka Prestasi Kerja tersebut akan semakin rendah.

Koefisien regresi dari X<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) sebesar 0,139 berarti bahwa jika nilai koefisien variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) naik satu poin, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar



0,139. Koefisien regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi kepuasan terhadap Pengawasan maka Prestasi Kerja tersebut akan semakin tinggi juga. Begitupula sebaliknya jika nilai koefisien variabel Pengawasan turun satu poin, maka Prestasi Kerja tersebut akan semakin rendah.

Koefisien regresi dari  $X_3$  ( $b_3$ ) sebesar 0,315 berarti bahwa jika nilai koefisien variabel Kompensasi Finansial ( $X_3$ ) naik satu poin, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,315. Koefisien regresi  $X_3$  ( $b_3$ ) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial yang dirasakan karyawan maka Prestasi Kerja akan semakin tinggi juga. Begitupula sebaliknya jika nilai koefisien variabel Kompensasi Finansial turun satu poin maka Prestasi Kerja akan semakin rendah.

Koefisien regresi dari  $X_4$  ( $b_4$ ) sebesar 0,215 berarti bahwa jika nilai koefisien variabel Peluang Promosi ( $X_4$ ) naik satu poin, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,215. Koefisien regresi  $X_4$  ( $b_4$ ) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Peluang Promosi yang dibayarkan instansi maka Prestasi Kerja akan semakin tinggi. Begitupula sebaliknya jika nilai koefisien variabel Peluang Promosi turun satu poin maka Prestasi Kerja tersebut akan semakin rendah.

Koefisien regresi dari  $X_5$  ( $b_5$ ) sebesar 0,164 berarti bahwa jika nilai koefisien variabel Rekan Kerja ( $X_5$ ) naik satu poin, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,164. Koefisien regresi  $X_5$  ( $b_5$ ) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi kepuasan terhadap Rekan Kerja maka Prestasi Kerja tersebut akan semakin tinggi. Begitupula sebaliknya jika nilai koefisien variabel Rekan Kerja turun satu poin maka Prestasi Kerja tersebut akan semakin rendah.

Besarnya *standardized coefficient beta* untuk Suasana Pekerjaan sebesar 0,321; Pengawasan sebesar 0,258; Kompensasi sebesar 0,490; Peluang Promosi sebesar 0,231; Rekan Kerja sebesar 0,222. Kategori ini menunjukkan bahwa Kompensasi tambahan memiliki pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah.

Tabel 3 : Nilai koefisien pengaruh variabel secara simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 <sup>a</sup>	,628	,584	,22269

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Promosi, Suasana Kerja, Pengawasan, Kompensasi

Adapun hasil pengujian determinasi simultan ( $R^2$ ), besarnya *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,628, hal ini berarti bahwa 62,8% variasi Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari keenam variabel independen yaitu Suasana Pekerjaan, Pengawasan, Kompensasi, Peluang Promosi, Rekan Kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 62,8\% = 37,2\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain dari luar model yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 4 : Nilai signifikansi uji simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,521	5	,704	14,202	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2,083	42	,050		
	Total	5,604	47			

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Promosi, Suasana Kerja, Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 14,202. Kemudian, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  ( $100\% - 5\%$ ),  $df_1$  (jumlah variabel bebas-1) =  $5 - 1 = 4$ , dan  $df_2$  ( $n - k - 1$ ) =  $48 - 5 - 1 = 42$ , sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 2,612 (pada lampiran 6). Sehingga oleh karena F hitung lebih besar dari F tabel (79,634 lebih besar dari 2,612) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Suasana Pekerjaan, Pengawasan, Kompensasi, Peluang Promosi, Rekan Kerja, terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah.

### 6.3. Interpretasi

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa :

- 1) Berdasarkan Uji Determinasi Simultan ( $R^2$ ), diperoleh *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,628, hal ini berarti bahwa 62,8% variasi Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari keenam variabel independen yaitu Suasana Pekerjaan, Pengawasan, Kompensasi, Peluang Promosi, Rekan Kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 62,8\% = 37,2\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain dari luar model yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- 2) Melalui uji t diperoleh nilai t hitung untuk Suasana Pekerjaan sebesar 3,301 sedangkan t tabel sebesar 2,021. Sehingga apabila dibandingkan nilai t hitung dengan t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Suasana Pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah. Menurut Davis (2002:105) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Dari definisi ini jelas bahwa struktur pekerjaan dan pengalaman seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap capaian prestasi kerja karyawan. Struktur tugas yang memberikan kesempatan lebih banyak belajar bagi karyawan yang menawarkan beragam kemampuan dan ketrampilan dalam menyelesaikannya akan menyumbangkan lebih besar kepuasan pada karyawan. Dalam hal ini, pemberian keleluasaan pimpinan kepada para karyawan dalam menyelesaikan berbagai masalah di lapangan memberikan kebermaknaan bagi karyawan yang secara signifikan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.
- 3) Melalui uji t diperoleh nilai t hitung untuk Pengawasan sebesar 2,656 sedangkan t tabel sebesar 2,021. Sehingga apabila dibandingkan nilai t hitung dengan t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah. Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik. Pengawasan yang dilakukan merupakan upaya agar yang telah direncanakan sebelumnya dapat diwujudkan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan tadi, sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya, demi terwujudnya tujuan semula organisasi. Dalam hal ini, pimpinan sering memberikan pengarahan dan solusi kepada karyawan yang mengalami kesulitan di lapangan, sehingga membuat karyawan senang dan peningkatan prestasi kerja mereka.
- 4) Melalui uji t diperoleh nilai t hitung untuk Kompensasi Finansial sebesar 4,245 sedangkan t tabel sebesar 2,021. Sehingga apabila dibandingkan nilai t hitung dengan t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Handoko (1993), "Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang". Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, pemberian kompensasi yang dirasa adil menurut kompetensi, prestasi cukup memberikan kepuasan pada karyawan. Ditambah pemberian bonus pada karyawan yang memenuhi target yang ditetapkan membuat prestasi kerja karyawan meningkat.
- 5) Melalui uji t diperoleh nilai t hitung untuk Peluang Promosi sebesar 2,195 sedangkan t tabel sebesar 2,021. Sehingga apabila dibandingkan nilai t hitung dengan t tabel, maka

dapat disimpulkan bahwa Peluang Promosi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah. Promosi berarti menaikkan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi. Promosi yang didasarkan pada penilaian prestasi kerja karyawan yang obyektif, akan memberikan dampak positif pada diri karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik pada setiap pekerjaan/tugas yang diterimanya. Dengan demikian prestasi kerja akan meningkat.

- 6) Melalui uji t diperoleh nilai t hitung untuk Rekan Kerja sebesar 2,024 sedangkan t tabel sebesar 2,021. Sehingga apabila dibandingkan nilai t hitung dengan t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Rekan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah. Kebanyakan dari kita bergantung sampai batas tertentu pada rekan kerja kita dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan pada kita. Kita juga akan menghabiskan banyak waktu bersama rekan kerja kita selama bekerja. Hal ini akan membentuk suatu pola hubungan. Semakin erat hubungan yang terjalin, maka akan semakin terasa ditengah-tengah keluarga sendiri. Rekan kerja yang ramah dan menyenangkan membuat hari kerja lebih cepat berlalu, dilalui dengan senang hati sedangkan rekan kerja yang tidak sopan dan mengganggu bisa membosankan.
- 7) Melalui uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 14,202, sedangkan untuk F tabel sebesar 2,612 (pada lampiran 6). Sehingga oleh karena F hitung lebih besar dari F tabel (79,634 lebih besar dari 2,612) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Suasana Pekerjaan, Pengawasan, Kompensasi, Peluang Promosi, Rekan Kerja, terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah.
- 8) Berdasarkan *standardized coefficient beta* yang menunjukkan porsi pengaruh secara parsial setelah variabel intersep (konstan) diabaikan dalam model dimana untuk Suasana Pekerjaan sebesar 0,321; Pengawasan sebesar 0,258; Kompensasi sebesar 0,490; Peluang Promosi sebesar 0,231; Rekan Kerja sebesar 0,222. Kategori ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, prestasi kerjanya juga semakin baik.

Selain itu dilihat dari tingkat pendidikan Karyawan Koperasi yang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan menengah ini memicu orientasi mereka untuk berprestasi disebabkan oleh pemenuhan aspek kompensasi finansial.

## 7. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah :

- (1) Kepuasan kerja Karyawan Koperasi menunjukkan kategori Cukup Puas baik dari faktor Suasana Pekerjaan, Pengawasan, Kompensasi Finansial, Peluang Promosi, maupun Rekan Kerja.
- (2) Prestasi Kerja Karyawan Koperasi mendapatkan penilaian dari Manajer pada kategori baik artinya bahwa hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas Karyawan Koperasi adalah baik.
- (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari Suasana Pekerjaan, Pengawasan, Kompensasi, Peluang Promosi, dan Rekan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah.
- (4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari Suasana Pekerjaan, Pengawasan, Kompensasi, Peluang Promosi, dan Rekan Kerja Tambahan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah.
- (5) Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Kabupaten Lombok Tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., (2004), *Psikologi Industri*, Edisi kelima, Liberty, Yogyakarta.
- Cooper, Donald R. & Emory C. William (1997)., *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, S, (2005), *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Dessler, G., (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Ghozali, I. (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program imb. SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.R., (1996), *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*, (edisi delapan, Jilid 1), Terjemahan, Nunuk Ardiani, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., (1992), *Manajemen*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta
- , (1993), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, M.S.P., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, M., (2011), *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Keempat, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Luthans, F., (1998), *Organizational Behavior* (8th ed.) Mc. Graw Hill, Inc.Singapore, 144-146.
- Mangkunegara,A.A.Anwar Prabu, (2007), *Evaluasi Kinerja SDM*, Rafika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mas'ud, (2004), *Survey Diagnosis Organizational*, Undip, Semarang.
- Meldona, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Integratif*, UIN Malang Press.
- Nawawi, Hadari, (2006), *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh., (2006), *Metodologi Penelitian*, Edisi Keenam, Penerbit : Ghalia Indonesia.
- Ridwan, (2010), *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*, cetakan ketiga, CV. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P., (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi*, Jilid I, Terjemahan, Pujaatmaka dan Hadyana, Prenhallindo, Jakarta.
- , (2003), *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, PT. Indeks, Jakarta.
- , (2006), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, edisi kedelapan, Jilid 1, PT.Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2009), *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Salemba empat Jakarta.
- Roziqin, M.Z. (2010), *Kepuasan Kerja*, Averroes Press, Malang.
- Ruky, Achmad S., (2004), *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simamora, H.(1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2003), *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit : AlfaBeta, Bandung.
- , (2008), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua Belas, Penerbit : Alfa Beta, Bandung.
- Supratno, J.J., (2003), *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi IX, Lembaga Penerbit



**JURNAL MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MATARAM**  
*September 2015*



---

Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Umar,, H. (1999), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Penerbit  
PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Utama, S. Made, (2009), *Statistika Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit : Udayana  
University Press, Denpasar.