

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN KOPERASI “ANUGERAH” DI PURWOREJO

Widaningsih Rahayu

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

wida_oke11@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kemampuan kerja karyawan koperasi Anugerah di Purworejo, (2) ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kemampuan kerja karyawan koperasi Anugerah di Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi Anugerah berjumlah 14 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Dari analisis deskriptif, kepemimpinan pada kategori tinggi yaitu sebesar 64,29%, motivasi kerja sebesar 42,86%, lingkungan kerja sebesar 78,57% dan kemampuan kerja sebesar 64,29%. Dari hasil analisis kuantitatif menunjukkan (1) kepemimpinan memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan t_{hitung} 3,465; sig.0,006<0,05 dan berpengaruh sebesar 54,61%, (2) motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan t_{hitung} 4,444; sig.0,001<0,05 dan berpengaruh sebesar 66,42%, (3) lingkungan kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan t_{hitung} 2,971; sig.0,014<0,05 dan berpengaruh sebesar 46,92%, (4) kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan, F_{hitung} = 31,746; sig.0,000<0,05 dan berpengaruh sebesar 90,5% dan sisanya 9,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi $Y = 5,915 + 0,132 X_1 + 0,169 X_2 + 0,191 X_3$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

A. PENDAHULUAN

Perkembangan jumlah koperasi di Indonesia ternyata tidak diimbangi dengan perkembangan kualitas koperasi. Penurunan kualitas koperasi berkaitan dengan banyaknya koperasi yang tidak aktif. Selain itu, menurunnya kualitas koperasi tidak lain karena rendahnya kemampuan kerja sumber daya manusia khususnya karyawan koperasi itu sendiri.

“Kemampuan kerja adalah segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seorang karyawan” (Soeprihanto J, 1984:119). Seorang karyawan koperasi yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Faktor kemampuan kerja dapat berupa pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan maupun pengembangan.

Hasibuan, S.P (2011:170) mendefinisikan “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Seorang pemimpin hendaknya memberikan keyakinan kepada bawahannya bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan secara baik. Begitu pula pemimpin yang ada di koperasi diharapkan bisa memberikan arahan yang baik dan tegas kepada para karyawannya bahwa mampu dan sangat dibutuhkan perannya sehingga semua tujuan yang diinginkan oleh koperasi tercapai.

Selain itu, pendayagunaan sumber daya manusia dalam wujud kemampuan kerja karyawan akan terpelihara dengan baik jika ada motivasi atau dorongan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan. Menurut Sedarmayanti (2008:233) “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual”. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan termotivasi bekerja dengan optimal dengan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan koperasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Moechamad Fauzi dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

kemampuan kerja pengurus KSU Kerabat Purworejo Tahun 2011, menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja pengurus secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pengurus KSU Kerabat Purworejo.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di koperasi Anugerah Cabang Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan koperasi Anugerah yang berjumlah 14 orang dan semua karyawan diambil menjadi sampel karena penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket dan dokumentasi. Dalam menganalisis data penulis menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berada pada kategori tinggi sebanyak 64,29%, kategori cukup 35,71%, kategori kurang 0% dan kategori rendah 0%. Untuk variabel kepemimpinan berada pada kategori tinggi sebanyak 64,29%, kategori cukup 28,57%, kategori kurang 7,14% dan kategori rendah 0%. Variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi sebanyak 42,86%, kategori cukup 42,86%, kategori kurang 14,28% dan kategori rendah 0%. Variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi sebanyak 78,57% , kategori cukup 21,43%, kategori kurang 0% dan kategori rendah 0%.

Berdasarkan analisis kuantitatif diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Ganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Ganda

Coefficients^a

a. Dependent Variable: y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	5.915	2.339		2.529	.030			
x1	.132	.038	.392	3.465	.006	.742	.739	.338
x2	.169	.038	.500	4.444	.001	.799	.815	.433
x3	.191	.064	.324	2.971	.014	.663	.685	.290

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 1, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,915 + 0,132 X_1 + 0,169 X_2 + 0,191 X_3$$

Artinya : (a) jika X_1, X_2 dan X_3 masing-masing 0, maka $Y=5,915$; (b) jika X_1 naik satu satuan dan X_2, X_3 tetap maka Y naik sebesar 0,132 satuan; (c) jika X_2 naik satu satuan dan X_1, X_3 tetap maka Y naik sebesar 0,169 satuan; (d) jika X_3 naik satu satuan dan X_1, X_2 tetap maka Y naik sebesar 0,191 satuan.

2. Uji t

- Besarnya $t_{hitung} = 3,465$ dengan signifikan $0,006 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 54,61%.
- Besarnya $t_{hitung} = 4,444$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 66,42%.
- Besarnya $t_{hitung} = 2,971$ dengan signifikan $0,014 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 46,92%.

3. Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78.151	3	26.050	31.746	.000 ^a
Residual	8.206	10	.821		
Total	86.357	13			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 2, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31,746 dengan $sig = 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, berarti kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Besarnya pengaruh sebanyak 90,5%.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah “kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan koperasi Anugerah di Purworejo”. Saran yang dapat diberikan sebagai berikut : (1) Kepemimpinan yang terlaksana di koperasi Anugerah diharapkan lebih ditingkatkan lagi. (2) Pimpinan koperasi Anugerah diharapkan lebih meningkatkan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan secara tepat dan berkesinambungan. (3) Lingkungan kerja di koperasi Anugerah yang nyaman dan aman, diharapkan bisa terus dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga, P dan Widiyanti, N. 2003. *Dinamika Koperasi*. Jakarta : Rineka Cipta

- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Fauzi, M. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kemampuan Kerja Pengurus Koperasi Serba Usaha Kerabat Purworejo*. Skripsi, tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo.
- Handoko, TH . 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, SP. 1986. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Manullang, M. 1984. *Management Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Siagian, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soeprihanto, J. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Tim Penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 2008. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- UMP. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi UMP*. Purworejo : Universitas Muhammadiyah Purworejo
- Undang-Undang Dasar 1945 dan Amandemennya
- Undang-Undang Koperasi No.25 Tahun 1992
- Veithzal Rivai. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Grafindo Persada
- Widoyoko S. Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar